

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN
TERHADAP KINERJA GURU PADA SMP DAN MTS
DI KABUPATEN MAJENE**



Diajukan Untuk Mencapai Gelar Megister Pendidikan Agama Islam (M.Pd.I)
Pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN)
Alauddin Makassar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
MAKASSAR

Oleh :

NURWAHIDAH

NIM. 80100212012

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN
MAKASSAR
2014**

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NURWAHIDAH
NIM : 80100212012
Tempat / Tgl. Lahir : Majene, 18 November 1977
Konsentrasi : Pendidikan dan Keguruan
Program : Pascasarjana UIN Alauddin Makassar
Alamat : Jln. RA. Kartini. No. 1 A Passanggrahan Majene
Judul : *“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP dan MTS di Kabupaten Majene”*

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa tesis ini benar adalah hasil karya sendiri, jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka tesis dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Makassar, 25 Oktober 2013

Penyusun

NURWAHIDAH
NIM. 80100212012

PENGESAHAN TESIS

Tesis dengan judul ***“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP dan MTS di Kabupaten Majene”***, **Nurwahidah, NIM: 80100212012**, telah di ujikan dan dipertahankan dalam Sidajng Ujian Munaqasyah yang Jumadil Awal 1435H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Pendidikan Islam pada Pascasarjana UIN Alauddin Makassar.

PROMOTOR

1. Prof. Dr. H. Nasir A, Baki, MA (.....)

KOPROMOTOR

2. Dr. H. Mahmuddin, M.Ag (.....)

PENGUJI:

1. Prof. Dr. H. Muh. Room, M.Pd.I (.....)
2. Dr. H. Syahrudin Usman, M.Pd (.....)
3. Prof. Dr. H. Nasir A, Baki, MA (.....)
4. Dr. H. Mahmuddin, M.Ag (.....)

Makassar,

2014

Diketahui Oleh :

Direktur Program Pascasarjana

UIN Alauddin Makassar

Prof. Dr. H. Moh. Natsir Mahmud, MA

Nip. 19540816 198303 1 004

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah swt. yang senantiasa mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan tesis ini. Shalawat dan taslim semoga tercurahkan kepada Rasulullah SAW.

Tesis ini dapat disusun dan diselesaikan tentunya tidak terlepas dari bantuan sebagai pihak, sehingga sangat wajar kiranya atas bantuan tersebut penulis menyampaikan terima kasih. Ucapan terima kasih tidak mungkin satu persatu penulis cantumkan dalam tesis ini, tetapi penulis ucapkan secara khusus kepada:

1. Prof. Dr. H. A. Qadir Gassing HT, M.S, Rektor Universitas Islam (UIN) Alauddin Makassar selaku penyelenggara lembaga perguruan tinggi ini sehingga penulis dapat melanjutkan studi dengan baik dan diakui legalitasnya.
2. Prof. Dr. H. Moh. Natsir Mahmud, MA, Selaku Direktur Program Pascasarjana dan Tim Kerja Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar, dengan kesungguhan dan keuletan mengelola Program Pascasarjana yang saat ini cukup diminati masyarakat.
3. Prof. Dr. H. Nasir A. Baki, MA dan Dr. H. Mahmuddin, M.Ag sebagai promotor dan Prof. Dr. H. Muhammad Room, M.Pd.I dan Dr. H. Syahrudin Usman, M.Pd sebagai penguji, atas bimbingannya sehingga tesis ini dapat tersusun sebagaimana layaknya.
4. Para tenaga administrasi Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar, atas pelayanan administrasi yang dilakukan

sehingga proses administrasi yang dibutuhkan dalam mengikuti program ini dapat berjalan lancar.

5. Kepala dan seluruh staf Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar dengan pelayanan yang prima dalam rangka pengumpulan literature sehingga penulis dapat menyusun tesis ini.
6. Kedua orang tua penulis, ayahanda almarhum M. Tanwir Djadil dan ibunda almarhuma Hj. Djumuriah Haming, bahkan kepada seluruh saudara-saudara penulis, berkat bimbingan, bantuan, dan do'anya sehingga penulis dapat melanjutkan studi pada program pascasarjana.
7. Suami tercinta, Haerong Haruna SE dengan restu dan respon yang diberikan sehingga penulis dapat melanjutkan studi pada program Pascasarjana.
8. Teman-teman peserta program dengan kerjasama yang baik sehingga selama dalam proses perkuliahan dapat berjalan lancar.

Dengan bantuan dari berbagai pihak yang penulis sebut di atas, penulis memohon ke hadirat Allah SWT., semoga mendapat balasan pahala yang berlipat ganda.

Majene, 25 Oktober 2013

Penyusun

Nurwahidah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	ii
PENGESAHAN TESIS.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	ix
ABSTRAK.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1-10
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian.....	5
D. Kajian Pustaka.....	7
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN TEORETIS.....	11-54
A. Teori Kepemimpinan.....	11
B. Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin.....	24
C. Kepemimpinan Perempuan.....	34
D. Kinerja Guru.....	40
E. Kerangka Pikir.....	52
F. Hipotesis	54
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	55-70
A. Jenis dan lokasi Penelitian.....	55
B. Pendekatan Penelitian.....	62
C. Populasi dan Sampel.....	63
D. Metode Pengumpulan Data.....	66
E. Instrumen Penelitian	66
F. Validasi dan Reliabilitas Instrumen.....	68
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	69

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 71-101

A. Hasil Penelitian.....	71
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	71
2. Gambaran Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene.....	82
3. Gambaran Kinerja Guru SMP dan MTs di Kabupaten Majene	87
4. Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru pada SMP dan MTs di kabupaten Majene.....	92
B. Pembahasan.....	95

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	109
B. Implikasi Penelitian.....	110

KEPUSTAKAAN.....111

LAMPIRAN – LAMPIRAN..... 116

DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....117

DAFTAR TABEL

1. Populasi Penelitian.....	64
2. Sampel Pendidikan.....	65
3. Pembagian luas wilayah Kabupaten Majene menurut kecamatan.....	72
4. Kondisi tingkat pendidikan para kepala sekolah pada SMP dan MTs di Kab.Majene.....	86
5. Kriteria Penilaian berdasarkan berdasarkan persentase.....	90
6. Jumlah komutatif, persentase dan kriteria penilaian kepemimpinan kepala sekolah.....	96
7. Jumlah komutatif, persentase dan kriteria penilaian kinerja guru.....	100
8. Data analisis statistik deskriptif.....	102
9. Data analisis kosebsi product moment kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.....	103
10. Data analisis regresi linear variabel kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap guru.....	104

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba	B	Be
ت	ta	T	Te
ث	sā	s\	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	hā	h}	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	Kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	zāl	z\	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	R	Er
ز	zai	Z	Zet
س	sin	S	Es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	sād	s}	es (dengan titik di bawah)
ض	dād	d}	de (dengan titik di bawah)
ط	tā	t}	te (dengan titik di bawah)
ظ	zā	z}	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	apostrof terbalik
غ	gain	G	Ge
ف	fa	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	El
م	mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	ha	H	Ha
ء	hamzah	,	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	<i>fathah</i>	a	a
ِ	<i>kasrah</i>	i	i
ُ	<i>dhummah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َى	<i>fathah dan ya</i>	ai	a dan i
َو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوَلَ : *hauila*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ ... اِ ...	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i> >	a>	a dan garis di atas
ي	<i>kasrah</i> dan <i>ya</i> >	i>	i dan garis di atas
و	<i>damma</i> dan <i>wau</i>	u>	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *mata*

رَمَى : *rama*>

قِيلَ : *qila*

يَمُوتُ : *yamutu*

4. Ta>marbutah

Transliterasi untuk *ta>marbutah* ada dua, yaitu: *ta>marbutah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *damma*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta>marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta>marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta>marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudh al-atfal*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madinah al-fadilah*

الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. Syaddah (Tasydiq)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbana*>

نَجِّنَا : *najjaina*>

الْحَقَّ : *al-h^qqq*

نُعِمَّ : *nu^u‘ima*

عَدُوَّ : *‘aduwwun*

Jika huruf ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi i>

Contoh:

عَلِيَّ : ‘Ali>(bukan ‘Aliyy atau ‘Aly)

عَرَبِيَّ : ‘Arabi>(bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma‘arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalah* (*az-zalzalah*)

الْفَلَسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-biladu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : ta'muru~~na~~

النَّوْعُ : al-nau'

شَيْءٌ : syai'un

أُمِرْتُ : umirtu

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fi Zilbab al-Qur'an

Al-Sunnah qabl al-tadwīn

9. Lafz Jal-Jalalah (الله)

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudhaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ *dinullah* بِاللَّهِ *billah*

Adapun *ta' marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz jal-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ hum fi rahmatillah

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa ma ~~Muhammadun~~ illa ~~rasul~~

Inna awwala baitin wud~~u~~'a linnasi lallaz~~i~~bi Bakkata mubarakan

Syahru Ramad~~an~~ al-laz~~i~~anzila fi~~h~~ al-Qur'~~an~~

Nas~~h~~ al-Din al-T~~u~~si>

Abu>Nas~~h~~ al-Farabi>

Al-Gazali>

Al-Munqiz\min al-D~~al~~al>

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abu> (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abu>al-Walid Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu>al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu>al-Walid Muhammad Ibnu)

Nas~~h~~ Hamid Abu>Zaid, ditulis menjadi: Abu>Zaid, Nas~~h~~ Hamid (bukan: Zaid, Nas~~h~~ Hamid Abu>)

ABSTRAK

Nama : NURWAHIDAH
NIM : 80100212012
Konsentrasi : Pendidikan dan Keguruan
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene

Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan : (1) kepemimpinan kepala sekolah perempuan pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene; (2) bagaimana kinerja para guru di sekolah tersebut; dan (3) seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene.

Penelitian ini tergolong berjenis korelasional dimana peneliti berusaha mendeskripsikan kuantitatif hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Hubungan antara satu dengan variabel lain dinyatakan dengan besarnya koefisien korelasi dan signifikansi secara statistik. Dengan kata lain, penelitian kali ini berusaha menguji sejauh mana variabel kepemimpinan kepala sekolah perempuan untuk jenjang menengah pertama dan madrasah Tsanawiah di Kabupaten Majene mempengaruhi kinerja gurunya. Lokasi Penelitian ini berlokasi pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene yang tersebar di Kecamatan Banggae Timur, Kecamatan Pamboang dan Kecamatan Sendana, dengan tujuan untuk mengetahui eksistensi kepala sekolah perempuan dalam kepemimpinannya berpengaruh atau tidak terhadap kinerja para guru di SMP dan MTs Kabupaten Majene, dimana Kabupaten Majene adalah salah satu dari lima kabupaten dalam wilayah provinsi Sulawesi Barat yang terletak dipesisir pantai barat Sulawesi barat memanjang dari utara kurang lebih 145 km dari Kabupaten Mamuju (ibukota provinsi Sulawesi Barat) dengan luas 947,84 km^2 .

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskripsi kuantitatif yang menghubungkan 1 variabel dengan variabel lainnya. Variabel yang menghubungkan adalah variabel bebas atau independen dan variabel terikat atau tidak bebas. Variabel bebas adalah kepemimpinan kepala sekolah perempuan yang diberi simbol X yang terdiri dari 5 indikator yaitu kepribadian yang kuat, memahami kondisi guru, memiliki visi dan misi sekolah, mampu mengambil keputusan dan mampu berkomunikasi adalah variabel independen dan kinerja guru (Y) sebagai variabel dependen.

X = Variabel Independen

Y = Variabel Dependen

Populasi penelitian penulis adalah seluruh guru SMP dan MTs pada sekolah-sekolah yang memiliki kepala sekolah perempuan yang tersebar pada 3 kecamatan di Kabupaten Majene. Sedangkan sampelnya adalah menggunakan pengambilan 50% dari jumlah populasi sebanyak 103 orang, sehingga diperoleh sampel guru sebanyak 51 orang guru yang tersebar pada 3 (tiga) kecamatan,

dengan perbandingan persentase jumlah terbanyak dengan teknik pengambilan sampelnya dilakukan secara proporsional random sampling.

Pengumpulan datanya dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Dan instrumen penelitiannya adalah pemberian angket yang dimaksudkan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan kinerja guru yang diberikan kepada guru-guru yang bersangkutan yang mana instrumen yang digunakan ialah daftar pernyataan, mengidentifikasi jenis data dan dokumen yang akan digunakan penelitian, seperti data primer atau sekunder serta mengidentifikasi data yang berhubungan langsung maupun tidak langsung penunjang, agar memudahkan menganalisis data yang telah terkumpul, menyiapkan format wawancara untuk diajukan kepada orang yang berkompeten dan referesentatif, agar memudahkan bagi peneliti dalam wawancara kepada informan yang dianggap dapat memberikan data-data kongkrit yang ada hubungannya dengan pembahasan tesis ini, serta melakukan pengumpulan data sesuai dengan yang diperlukan.

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan menggunakan regresi untuk melihat pengaruh variabel X terhadap Y dengan formula sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X + b_2$$

Keterangan :

Y = Nilai variabel terikat (Kinerja guru)

X = Nilai variabel bebas (Kepemimpinan kepala sekolah perempuan)

a = Komponen kesalahan acak

a = Penggalan y dari garis regresi

b₁ = Koefisien regresi

untuk menguji hipotesis, maka hipotesis statistik yang digunakan ialah

$$H_0 : b_1 = 0$$

$$H_1 : b_1 \neq 0$$

Jika $Prop < \alpha$, maka H_0 di tolak

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah perempuan pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene masih tergolong bertipe otokratik, bersifat kepemimpinan yang cerdas, berintegritas dan memiliki kemampuan dan pengawasan yang tinggi, serta mutu kepemimpinan yang tinggi pula. Olehnya itu, data menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah perempuan pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene ini tergolong tinggi. Sedangkan kinerja guru pada sekolah tersebut berada pada interval kategori tinggi pula sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima disebabkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru.

Meskipun hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja gurunya, persentase kontribusinya masih berada pada kategori sedang.

Implikasi dari penelitian ini adalah: 1) Kinerja guru berkaitan dengan sikap kepemimpinan kepala sekolahnya, maka implikasinya adalah sebuah pengharapan kepada kepala sekolah perempuan untuk tetap menunjukkan sikap

objektifitas dan profesionalisme bukan hanya selaku manajer, tetapi juga selaku motivator dan pemimpin yang baik agar anggapan mengenai ketidakmampuan perempuan dalam memimpin sebuah organisasi khususnya lembaga pendidikan yang telah mengakar di sebagian masyarakat dapat terbantahkan, 2) Bagi guru-guru yang memiliki kepala sekolah perempuan dipandang perlu memberikan rasa penghargaan dan kepercayaan tinggi akan kemampuan kepemimpinan kepala sekolahnya dengan membangun komunikasi dan kerja sama yang baik demi tercapainya kualitas pendidik yang dicita-citakan, 3) Kepada pihak penentu kebijakan pada sektor pendidikan di Kabupaten Majene diharapkan mengeluarkan kebijakan yang menunjuk pada kualitas serta tidak bias jender, utamanya dalam pengangkatan kepala sekolah sehingga dengan diberikannya peluang bagi perempuan untuk menjadi pemimpin setidaknya memberikan kesempatan unjuk kualitas utamanya dalam memajukan mutu pendidikan khususnya di Kabupaten Majene.





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang tangguh merupakan modal penting dalam pembangunan nasional. Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang tangguh mustahil akan dicapai tanpa melalui pendidikan yang berkualitas. Untuk itu, perwujudan pendidikan yang berkualitas membutuhkan berbagai upaya dan koordinasi bersama antara berbagai pihak, yakni pemerintah, keluarga dan masyarakat sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Sebagai upaya melaksanakan pembangunan di suatu negara, kegiatan pendidikan tidak dapat diabaikan karena masa depan suatu bangsa amat ditentukan oleh negara dalam melaksanakan pendidikan. Pelaksanaan pendidikan yang baik dilaksanakan oleh komponen-komponen pendidikan yang berkualitas, khususnya guru dengan indikator memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi.

Dalam berbagai hal, kinerja guru berkaitan erat dengan perilaku kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolahnya masing-masing. Sedikit banyaknya motivasi yang diberikan oleh pimpinan, akan turut memberikan andil bagi tumbuhnya semangat dalam bekerja dan berkreasi.

Kepemimpinan merupakan hal yang terpenting dalam mengelola sebuah organisasi yang kadang kala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan sering juga diartikan

sebagai perilaku dari seorang individu yang memimpin aktifitas suatu kelompok untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan mencerminkan sebuah proses yang dapat berpengaruh terhadap aktifitas-aktifitas seseorang kepada orang lain di dalam sebuah kelompok atau organisasi.

Secara umum, terdapat hal yang tak dapat disangkal bahwa keberhasilan suatu organisasi, baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok sangat bergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan¹. Berbicara mengenai mutu kepemimpinan tidaklah terlepas dari nilai-nilai kepemimpinan itu sendiri. Bahkan telah mengakar sebuah paradigma yang berlaku umum bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi memainkan peran yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya.

Pemahaman tentang esensi kepemimpinan semakin diperkaya oleh pengalaman seseorang yang dalam perjalanan hidupnya memperoleh kesempatan untuk menduduki jabatan-jabatan pimpinan, baik pada tingkat rendah, tingkat menengah maupun tingkat puncak. Artinya, penggabungan antara pemahaman teoretikal dan empiris telah memberikan keyakinan yang semakin mendalam di kalangan para anggota organisasi bahwa betapa pentingnya peranan kepemimpinan dalam usaha organisasi yang bersangkutan untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya.

¹Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan* (Jakarta: Rineka Cipta, 1991), h. 2.

Hal ini berlaku pada tiap bidang seperti ekonomi, politik, pendidikan, dan lainnya. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah sebagai *top leader* di lingkungan sekolah memegang peranan penting dalam menjalankan fungsi kepemimpinan. Kepemimpinan kepala sekolah tentulah berlaku umum, baik kepada laki-laki maupun perempuan, sebab kualitas pribadi seseorang sama sekali tidak dapat distratifikasi semata berdasarkan jenis kelaminnya.

Adapun ketika perempuan diberikan kesempatan menduduki posisi kepemimpinan, khususnya kepada sekolah, muncullah seribu satu macam anggapan miris mengenai kualitas kepemimpinannya. Mulai dari paradigma yang telah mengakar erat bahwa perempuan ialah makhluk yang lemah utamanya dalam pengambilan keputusan, sampai pada permasalahan karakter dasar menjadi isu utama penjejalan perempuan untuk unjuk kualitas dan berkarir.

Kultur birokrasi ternyata masih menempatkan perempuan pada posisi yang kurang menguntungkan, khususnya dalam pengambilan keputusan di bidang pendidikan. Hal ini dibuktikan dengan rendahnya proporsi perempuan yang berkedudukan sebagai pejabat struktural maupun fungsional, baik itu tingkat strategis maupun pada tingkat operasional.

Di Kabupaten Majene pada khususnya, proporsi kepala sekolah perempuan jauh lebih kecil pada tiap jenjang pendidikan. Pada tingkat sekolah menengah pertama, misalnya, di antara kepala sekolah SMP hanya terdapat 2 orang perempuan. Begitupula pada tingkat tsanawiyah, dari madrasah tsanawiyah hanya ada 3 orang perempuan yang menjadi kepala sekolah. Dengan kata lain, kemampuan

kepemimpinan seorang perempuan sebagai kepala sekolah utamanya dalam pemberdayaan bawahan masih disangsikan.

Sikap skeptis pemerintah dan pejabat berwenang inilah yang kemudian mengakibatkan keputusan-keputusan yang diambil utamanya dalam bidang pendidikan kurang mendapat masukan dari perempuan, sehingga kebijakan yang dihasilkan cenderung kurang memperhatikan kesetaraan gender.

Guru adalah salah satu komponen pendidikan yang harus dituntut berkualitas dalam memberikan pelayanan prima khususnya kepada peserta didik. Mereka diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral di dalam proses pembelajaran yang harus mampu mempersiapkan perangkat pembelajaran dengan merancang suasana belajar yang aktif dan menyenangkan. Mereka pun harus menguasai materi pembelajaran dan tahu betul tentang karakter dan kemampuan anak didiknya. Berkaitan dengan itu, maka guru akan menjadi bahan pembicaraan banyak orang dan utamanya yang berkaitan dengan kinerja dan totalitas dedikasi serta loyalitas pengabdianya. Sorotan tersebut lebih bermuara pada ketidakmampuan guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran sehingga berujung pada menurunnya kualitas pendidikan.

Selain itu, seorang guru juga harus bisa bersosialisasi dengan baik kepada rekan-rekannya sesama guru utamanya dengan pimpinannya. Ketika mereka harus bekerja dalam situasi lingkungan yang kurang nyaman, maka secara otomatis kinerja yang diberikan akan kurang maksimal. Olehnya itu, bukanlah sesuatu yang aneh ketika masih dijumpai guru yang beralasan akan ketidaksiapan perangkat

pembelajaran serta keterlambatan atau ketidakhadirannya di tempat tugas dikarenakan oleh sikap pimpinan yang dinilainya tidak disiplin.

Beberapa fenomena di atas memunculkan ketertarikan bagi penulis untuk meneliti sejauh mana kepemimpinan kepala sekolah perempuan pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene berpengaruh terhadap kinerja gurunya.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka permasalahan pokok adalah apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah perempuan pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene. Permasalahan pokok tersebut di atas maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah perempuan pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene ?
2. Bagaimana kinerja para guru di sekolah/madrasah tersebut?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene?

C. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kepemimpinan kepala sekolah perempuan

Secara Operasional Variabel, penulis memberikan definisi kepemimpinan kepala sekolah perempuan sebagai penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan sehingga dituntut senantiasa meningkatkan efektifitas kinerja.

Kepemimpinan kepala sekolah perempuan yang dimaksudkan disini yaitu bagaimana perempuan itu dituntut untuk mampu mengelola sekolah yang dipimpinnya agar berkembang dan memperoleh kemajuan dari waktu ke waktu, mampu menggerakkan para guru dan staf secara efektif, membina hubungan baik antar mereka agar tercipta suasana kondusif, bergairah, produktif dan kompak serta memiliki kemampuan membina segenap struktur lingkungan sekolah/madrasah agar dapat mendukung pertumbuhan kreatifitas, inovasi, disiplin, dan semangat belajar siswa yang tinggi.

b. Kinerja guru pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene

Sama halnya dengan variabel pertama, penulis juga memberikan definisi operasional variabel kedua yaitu kinerja guru pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene adalah hasil kerja yang dicapai para guru SMP dan MTs di kabupaten majene dalam melaksanakan tugasnya dengan indikator-indikatornya yaitu: 1) kualitas kerja, 2) kemampuan merencanakan program pembelajaran, 3) kemampuan melaksanakan program pembelajaran, 4) kemampuan mengevaluasi proses pembelajaran, 5) melaksanakan hubungan antar pribadi.

2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian dapat dilihat pada matriks berikut :

Matriks Ruang Lingkup Penelitian dan
Indikator Penelitian

No.	Ruang lingkup Penelitian	Indikator Penelitian
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah	- Mengelola sekolah yang

	Perempuan pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene	dipimpinnya agar berkembang. - Menggerakkan para guru dan staf secara efektif - Membina hubungan baik - Membina segenap struktur lingkungan sekolah/madrasah
2	Kinerja Guru pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene	- Kemampuan merencanakan program pembelajaran - Kemampuan melaksanakan program pembelajaran - Kemampuan mengevaluasi proses pembelajaran.
3	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene	- Kepribadian yang kuat - Memahami kondisi guru - Memiliki visi dan misi sekolah - Mampu mengambil keputusan - Mampu berkomunikasi dengan baik

D. Kajian Pustaka

Kepemimpinan kepala sekolah perempuan telah disinggung oleh berbagai penulis sebelumnya, namun penulis belum menemukan masalah faktual yang telah diteliti oleh peneliti sebelumnya, karena sepanjang pembacaan penulis belum menemukan penelitian dengan objek yang sama. Memang ada literatur yang memiliki relevansi dengan masalah yang akan di bahas akan tetapi berbeda penekanan dan objek penelitiannya sebagaimana pemaparan beberapa penulis antara lain:

1. Rahyuni dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa perempuan sebagai kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja gurunya dengan memiliki kemampuan dalam memahami tugas dan kewajiban, merancang

pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi dan bersosialisasi dengan lingkungan sekitar.²

2. Mardawiah dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa kepala sekolah perempuan sangat urgen kapasitasnya dalam menjalankan roda pendidikan karena daya tarik yang dimilikinya membuat para gurunya terobsesi untuk selalu mempersembahkan yang terbaik.³
3. Hijeria dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa gender sebagai variabel moderator dapat meningkatkan kinerja sebagai kepala sekolah dalam rangka mempengaruhi lingkungan kerja.⁴

Dari paparan hasil penelitian tersebut di atas penulis yakin bahwa kajian tentang kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja guru pada SMP dan MTs belum pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya di kabupaten Majene. Dan adapun maksud paparan-paparan tersebut diatas adalah menunjukkan pentingnya kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja guru pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

²Rahyuni, “ *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah perempuan SMP dan MTs di Kabupaten Takalar*”, Tesis (Makassar: UNM, 2006), h. 72

³Mardawiah, “*Urgensi kepala sekolah perempuan terhadap roda pendidikan dalam rangka meningkatkan kinerja guru SMP di Kabupaten Mamuju*”, Tesis (Makassar: UNM, 2004), h. 60

⁴Hijeria, “ *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru SMP dan MTs di Kabupaten Luwu*”, Tesis (Makassar: UMI, 2009), h. 51

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gambaran kepemimpinan kepala sekolah perempuan pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene.
- b. Untuk memperivikasi kinerja guru pada sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah perempuan di Kabupaten Majene
- c. Untuk menemukan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene

2. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Ilmiah

- 1) Sebagai kontribusi bagi perkembangan kemajuan sekolah atau madrasah dalam jenjang pendidikan menengah yaitu SMP dan MTs yang dipimpin oleh Kepala Sekolah Perempuan yang dalam penataannya cenderung memperlihatkan kemajuan dalam hal apa saja seperti ketampakan kerapian, kebersihan dan keindahan dari sekolah atau madrasah yang di pimpin oleh Kepala Sekolah Perempuan tersebut.
- 2) Dapat memberikan motivasi kerja bagi kepala sekolah perempuan karena perempuan yang cenderung termotivasi jika diberikan motivasi atau pujian sehingga mencapai hasil yang maksimal.
- 3) Untuk dijadikan sebagai cakupan pengembangan ilmu pengetahuan dalam bentuk karya tulis ilmiah yang memenuhi syarat sebagai suatu karya tulis dengan menelaah berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang

akan di bahas, khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja para guru.

b. Kegunaan Praktis

- 1) Dapat memberikan informasi mengenai keberadaan kepala sekolah perempuan dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja para guru.
- 2) Dapat dijadikan sebagai bahan informasi yang positif terhadap lembaga pendidikan, kepada para kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan lainnya sehingga dapat mengembangkan dan melakukan reposisi dalam pelaksanaan tugas dalam upaya meningkatkan kinerja dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.
- 3) Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan banding, menjadi informasi dan data awal untuk penelitian yang sejenis serta bahan baca yang akan memperkaya khazanah kepustakaan.

BAB II

TINJAUAN TEORETIS

A. Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, kelompok dan tingkat organisasi. Dominannya peranan tersebut terlihat dengan menyoroti definisi kepemimpinan, peranan dan fungsinya, pengenalan tipologinya serta kemampuan menggunakan gaya yang sifatnya situasional dengan memahami berbagai teori tentang kepemimpinan.

a. Definisi kepemimpinan

Salah satu syarat keberhasilan sekolah adalah adanya kemampuan kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena universal. Siapapun menjalankan tugas-tugas kepemimpinan, ketika dalam tugas itu dia berinteraksi dan mempengaruhi orang lain. Bahkan dalam kapasitas pribadipun, di dalam tubuh manusia itu ada kapasitas atau potensi pengendali yang pada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri. Kepemimpinan merupakan fenomena yang kompleks, sehingga amat sukar untuk dibuat rumusan yang menyeluruh tentang arti atau definisi kepemimpinan.

Memberikan definisi tentang kepemimpinan yang sifatnya universal dan diterima oleh semua pihak yang terlibat dalam kehidupan organisasional bukan hal yang mudah, termasuk organisasi dalam lingkup pendidikan. Bahkan ada yang

mengatakan bahwa jenis-jenis definisi tersebut sama jumlahnya dengan pembuatnya. Akan tetapi terlepas dari kesemuanya itu, benang merah yang terlihat menyiratkan bahwa kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam mengelola sebuah organisasi.

Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. George R. Terry dalam Miftah Toha merumuskan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.⁵ Definisi lain menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama.⁶ Selain itu, kepemimpinan juga diartikan sebagai suatu interaksi antar anggota suatu kelompok.⁷

Kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu kepribadian (personality) seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, atau yang memancarkan suatu pengaruh yang tertentu, suatu kekuatan atau wibawa, yang demikian rupa sehingga membuat sekelompok orang-orang mau melakukan apa yang dikehendaknya.⁸

Berbagai definisi yang telah disebutkan di atas, pengertian kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh

⁵Miftah Toha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), h. 22.

⁶A. Yakl Gary, *Leadership in Organization*, diterjemahkan dengan judul, *Kepemimpinan dalam Organisasi* (Jakarta: Prenhalindo, 1998), h. 2.

⁷James L. Gibson, *Organization*, diterjemahkan dengan judul, *Organisasi* (Jakarta: Binarupa Aksara, 1997), h. 5.

⁸M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), h. 26.

sosial yang dalam hal ini pengaruh yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi.

b. Fungsi Kepemimpinan

Adapun fungsi-fungsi kepemimpinan menurut Siagian ialah :

- 1) Penentu arah yang hendak ditempuh oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.
- 2) Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak di luar organisasi, terutama dengan mereka yang tergolong sebagai stakeholders;
- 3) Komunikator yang efektif;
- 4) Mediator yang handal, khususnya dalam mengatasi berbagai situasi konflik yang mungkin timbul antara individu satu kelompok kerja dan antara berbagai kelompok kerja yang terdapat dalam organisasi yang dipimpinannya;
- 5) Integrator yang rasional dan objektif;⁹

c. Aspek Kepemimpinan

1) Ciri-ciri seorang pemimpin

Ada tiga macam sifat pribadi seorang pemimpin, yang meliputi :

- a) Ciri-ciri fisik (*physical characteristics*). Ciri kepemimpinan ini seperti : tinggi badan, wajah dan energi.

⁹ Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, h. 7

- b) Kepribadian (*personality*). Ciri kemampuan ini seperti : menjunjung tinggi harga diri (*self esteem*), berpengaruh (*dominant*), dan stabilitas emosi.
 - c) Kemampuan / kecakapan (*ability*). Ciri kemampuan ini seperti : kecerdasan umum (*general intelegence*), kelancaran berbicara (*verbal fluency*), keaslian dalam kreasinya (*originality*), dan wawasan sosial (*social insight*).¹⁰
- 2) Kelakuan seorang pemimpin

Tingkah laku seorang pemimpin identik dengan proses kepemimpinannya terkait dengan hal-hal sebagai berikut:

- a) Konsiderasi, yakni tingkat atau kadar batasan sikap seorang pemimpin terhadap bawahannya, sikap mendukung dan menunjukkan simpati kepada bawahannya. Contoh sikap yang dimaksud ialah : bersikap ramah tamah dan mudah didekati, membantu kepentingan pribadi para bawahan, mendukung dan membela para bawahan, mau berkonsultasi dengan bawahan dalam ha-hal penting sebelum mengambil keputusan, punya waktu untuk mendengarkan persoalan-persoalan yang dikeluhkan bawahannya serta mau menerima usul bawahannya seperti orang yang setingkat dengannya.
- b) Struktur inisiasi, yakni tingkat atau kadar batasan seorang pimpinan mengenai perannya dan peran bawahannya dalam rangka mencapai tujuan formil kelompok yang bersangkutan. Beberapa contoh dari sikap ini ialah : mengeritik pekerjaan-

¹⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Tinjauan Teoritik dan Permasalahan (Jakarta: Raja Gravindo Persada, 2001), h. 22.

pekerjaan yang jelek, menekankan pentingnya menepati batas waktu yang telah ditentukan, mendelegasikan pekerjaan kepada bawahannya, mengkoordinasikan kegiatan bawahan, menawarkan cara-cara pemecahan masalah, meminta bawahan mengikuti standar prosedur kerja yang telah ditetapkan serta mampu melihat bagaimana kemampuan mereka.¹¹

Uraian-uraian di atas, jika dikaitkan dengan perilaku kepemimpinan yang dikembangkan dalam suatu organisasi kerja, maka sosok dari seorang pimpinan adalah seorang yang harus mampu mengembangkan tugas dengan memberi contoh sesuai dengan apa yang seharusnya dilakukan oleh pemimpin, yang dengan sendirinya bawahannya akan memahami sesuai dengan contoh mereka lihat dalam keseharian.

d. Tipe Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang pokok atau ekstrem menurut Ngilim Purwanto, terbagi atas tiga yaitu : otokratis, *laisser faire*, dan demokratis.¹² Secara makro tercakup ke dalam beberapa tipe sebagai berikut :

1) Tipe otokratis, yaitu tipe yang egoismenya besar dan cenderung mengembangkan persepsinya bahwa tujuan organisasi identik dengan tujuan pribadinya sehingga organisasi diperlakukan sebagai alat untuk mencapai tujuan pribadi tersebut. Pimpinan dengan tipe seperti ini memandang dirinya

¹¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan permasalahannya*, h. 24-26.

¹² M. Ngilim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, h. 48.

sebagai sumber segala sesuatu dan cenderung membenarkan segala cara yang dilakukannya untuk pencapaian tujuan. Akibatnya, sesuatu yang menjadi penghalang akan dipandang sebagai sesuatu yang buruk dan wajib disingkirkan, bila perlu dengan kekerasan. Dengan kata lain, keefektifan kepemimpinan semacam ini sangat dikaitkan dengan kekuasaan untuk mengambil tindakan secara otoriter sehingga bila sifat itu tidak dimilikinya maka ketaatan bawahannya akan mengendor.

2) Tipe *laissez* adalah tipe yang cenderung pasif dan pesimis tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi harus dijalankan dan digerakkan. Pemimpin dengan tipe ini percaya penuh dengan kemampuan bawahannya sehingga tugas yang ditunaikan oleh mereka tidak perlu terlalu sering diinterupsi. Di mata pemimpin ini, para bawahannya sudah mengetahui dan cukup dewasa untuk taat pada aturan yang berlaku. Olehnya pimpinan tersebut lebih banyak mendelegasikan wewenangnya secara ekstensif.

3) Tipe demokratik adalah tipe yang berperan selaku koordinator dan integrator pada seluruh komponen organisasi dan mendorong bawahan untuk berinovasi dan berkreasi serta sungguh-sungguh mendengarkan pendapat, saran dan kritik dari orang lain utamanya bawahannya. Di beberapa kalangan banyak menilai bahwa tipe inilah yang paling ideal dan menjadi dambaan bagi para pengikutnya sebab dia dihormati dan disegani bukan takuti karena perilakunya yang lebih banyak bertindak selaku motivator dalam

menumbuhkembangkan daya inovasi dan kreativitas bawahannya. Jika mendapati kesalahan mereka, pimpinan yang demokratis tidak serta merta menindak atau menghukum melainkan meluruskannya sedemikian rupa sehingga bawahan tersebut dapat belajar dari kesalahannya dan menjadi lebih bertanggung jawab.

Selain ketiga tipe pemimpin yang disebutkan di atas, sebagian menambahkan dengan tipe paternalistik dan kharismatik.¹³ Tipe paternalistik adalah tipe yang banyak terdapat di lingkungan yang masih bersifat tradisional, bersikap kebabakan, pada umumnya mengutamakan kebersamaan dan keseragaman, akibatnya terjadi pemusatan dalam pengambilan keputusan dalam diri sang pemimpin dan bawahan tinggal melaksanakannya saja. Dengan penonjolan dominasi keberadaannya, gaya kepemimpinannya lebih mencorak pelindung, bapak atau guru.

Tipe kharismatik yaitu tipe yang pada umumnya merupakan seseorang yang mempunyai daya tarik yang memikat dan dikagumi sehingga mempunyai pengikut yang jumlahnya kadang-kadang besar. Terkadang bagi pengikutnya, kriteria fisik, usia, kecerdasan bukanlah menjadi tolak ukurnya. Pimpinan yang bertipe ini dapat saja bergaya diktator atau otokratik, tapi hal itu tidaklah menjadi persoalan bagi bawahannya. Namun, kharisma tidak bisa eksis terlepas dari para pengikutnya saja. Sehingga seseorang yang memiliki kharisma bagi satu kelompok belum tentu berkharia sama di depan kelompok lainnya.

¹³Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, h. 27.

Uraian-uraian di atas merupakan implementasi mengenai pandangan terhadap konsep dari tipe kepemimpinan, yang apabila dikaitkan dengan kemampuan kepemimpinan terhadap kinerja, peranan tipe kepemimpinan tersebut sangat diperlukan untuk saling mengisi dan mengembangkan satu dengan yang lain sesuai tujuan organisasi. Tentu disadari bahwa setiap individu, kelompok atau pihak-pihak lain yang terkait dengan kinerja, akan ditemukan adanya tipe kepemimpinan otoriter, tipe laissez, demokratis dan lainnya sebagai suatu nuansa dari implementasi kemajemukan dari orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi.

e. Sifat Kepemimpinan

Teori sifat dari kepemimpinan menurut Gibson pada umumnya mencakup hal-hal sebagai berikut :

- 1) Intelegensi. Pada umumnya pemimpin lebih cerdas dari pengikutnya dalam arti bahwa sesuai dengan teori umum bahwa salah satu indikator pimpinan yang cerdas ialah pandai mengelola organisasinya dengan baik. Seorang pemimpin dengan kemampuan intelegensi yang lebih tinggi akan menciptakan kesan dan kharisma tersendiri bagi bawahannya. Satu penemuan yang signifikan ialah adanya perbedaan intelegensi yang ekstrim antara pemimpin dan pengikut akan menimbulkan gangguan yang cukup berarti;
- 2) Kepribadian. Kepribadian meliputi : kesiagaan, keaslian, integritas pribadi dan percaya diri. Pemimpin ialah sosok panutan bagi orang-orang di

sekitarnya. Kepribadian yang baik akan berdampak baik pula bagi proses kepemimpinannya. Dedikasi dan kesetiaan yang tinggi, disiplin, kesiapan serta kepercayaan diri yang kuat (tidak over) merupakan sikap utama yang harus dimiliki dan ditumbuh kembangkan dalam diri seseorang pimpinan;

- 3) Karakter fisik. Seperti usia, tinggi badan, berat badan dan penampilan. Terkadang kharisma seorang akan tampak pada penampilan fisiknya yang rapi dan berwibawa. Demikian pula kebijakan dan kematangan berfikir seseorang pada umumnya berbanding lurus dengan usia fisiknya;
- 4) Kemampuan pengawasan. Yang meliputi kemampuan untuk mendapatkan kerjasama, populer dan berpengaruh, sosibilitas, partisipasi sosial dan diplomasi;¹⁴

Sedangkan menurut Ngalim Purwanto, sifat-sifat yang diperlukan terkhusus dalam kepemimpinan pendidikan adalah :

- 1) Rendah hati dan sederhana. Seorang pemimpin pendidikan hendaknya jangan mempunyai sikap sombong atau merasa lebih mengetahui daripada yang lain. Ia hendaknya lebih banyak mendengarkan dan bertanya daripada berkata dan menyuruh. Kelebihan pengetahuan dan kelebihan kesanggupan yang dimilikinya hendaknya dipergunakan untuk membantu yang lain atau anak buahnya, bukan untuk dipamerkan dan dijadikan kebanggaan.

¹⁴ James L. Gibson, *Organization*, diterjemahkan dengan judul, *Organisasi*, h. 10-13.

- 2) Bersifat suka menolong. Pemimpin hendaknya selalui siap sedia untuk membantu anggotanya tanpa diminta bantuannya. Akan tetapi, bantuan yang diberikan jangan sampai dirasakan sebagai paksaan sehingga orang yang memerlukan bantuan itu justru menolaknya meskipun ia sangat memerlukannya. Demikian pula seorang pemimpin hendaknya selalu bersedia (menyediakan waktu) untuk mendengarkan kesulitan-kesulitan yang disampaikan oleh anggotanya meskipun ia mungkin tidak akan dapat menolongnya. Hal ini sangat penting untuk mempertebal kepercayaan anggotanya bahwa ia benar-benar tempat berlindung dan pembimbing mereka.
- 3) Sabar dan memiliki kestabilan emosi. Seorang pemimpin pendidikan hendaknya memiliki sifat sabar. Jangan lekas merasa kecewa dan memperlihatkan kekecewaannya dalam menghadapi kegagalan atau kesukaran, dan sebaliknya, jangan lekas merasa bangga dan sombong jika kelompoknya berhasil. Sifat ini akan memberikan perasaan aman kepada anggotanya. Mereka tidak merasa dipaksa, ditekan, atau selalu dikejar-kejar dalam menjalankan tugasnya. Mereka bebas membicarakan persoalan-persoalan diantara mereka sendiri dan dengan pemimpinnya juga mereka tidak akan lekas putus asa.
- 4) Percaya kepada diri sendiri. Seorang pemimpin hendaknya menaruh kepercayaan sepenuhnya kepada anggotanya. Percaya bahwa mereka akan dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya.

Yang dipimpinnya harus merasa pula bahwa mereka mendapat kepercayaan sepenuhnya untuk melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan kepada mereka. Kepercayaan pemimpin seperti itu hanya timbul atau ada pada diri seorang pemimpin yang mempunyai kepercayaan sepenuhnya kepada diri sendiri, percaya kepada kesanggupan sendiri. Karena percaya kepada kemampuan dan kesanggupan sendiri, ia tidak memerlukan pengawasan atas dirinya untuk melakukan apa yang telah diterimanya sebagai tugasnya. Ia pun tidak merasa perlu untuk selalu mengawasi anggota-anggota kelompoknya. Pemimpin yang percaya kepada diri sendiri, dan yang dapat menyatakan hal ini dalam sikap dan tingkah lakunya, akan menimbulkan pula rasa percaya diri kepada diri anggota-anggota kelompoknya.

- 5) Jujur, adil dan dapat dipercaya. Sikap percaya kepada diri sendiri pada anggota-anggota kelompok dapat timbul karena adanya kepercayaan mereka terhadap pemimpinnya, mereka akan menjalankan semua kewajiban dengan rasa patuh dan bertanggung jawab. Untuk menimbulkan sikap patuh yang demikian, pemimpin harus mengubah haluan, hati-hati dalam mengambil putusan dan teliti dalam melaksanakannya, berani mengakui kesalahan mengakui kesalahan dan kekurangan sendiri, dan sebagainya. Dengan kata lain, pemimpin hendaknya jujur, adil dan dapat dipercaya. Pemimpin hendaknya konsekuen terhadap orang lain dan

terhadap diri sendiri selalu berusaha agar sikap dan tindakannya tidak bertentangan dengan perkataan, menjaga satunya kata dengan perbuatan.

- 6) Keahlian dalam jabatan. Syarat-syarat yang telah diuraikan pada 1 sampai 5 di atas, semuanya mengenai sifat-sifat watak pribadi yang sebagian besar adalah hasil pengaruh faktor-faktor pembawaan dan lingkungan. Sifat-sifat tersebut pengaruh faktor-faktor pembawaan dan lingkungan. Sifat-sifat tersebut merupakan landasan umum bagi kita sebagai anggota masyarakat. Sifat-sifat itu memberi kita kedudukan yang kuat dalam hubungan kepemimpinan yang harus kita laksanakan.¹⁵

Uraian di atas merupakan pandangan mengenai konsep sifat kepemimpinan, yang jika dihubungkan dengan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, maka diperlukan sosok seorang pemimpin yang mempunyai sifat-sifat kepemimpinan yang dapat diteladani sesuai dengan pimpinan yang mampu mengembangkan sifat kepribadian yang baik, memiliki mental yang positif dalam membangkitkan aktivitas kerja dan mempunyai kenampakan fisik yang berwibawa, tangguh dan menarik dalam mengembangkan berbagai implementasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi termasuk institusi pendidikan.

f. Mutu Kepemimpinan

Mutu kepemimpinan menurut Siagian dalam berbagai organisasi terlihat antara lain dalam kemampuan sang pemimpin untuk :

¹⁵ M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, h.55-57.

1. Memahami sepenuhnya berbagai faktor yang merupakan kekuatan bagi organisasi;
2. Mengenali secara tepat berbagai bentuk kelemahan yang terdapat dalam organisasi;
3. Memanfaatkan berbagai peluang yang mungkin timbul;
4. Menghilangkan berbagai bentuk ancaman yang dapat menjadi penghalang bagi keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya;
5. Memiliki sifat yang proaktif dan antisipatif terhadap perubahan yang pasti selalu terjadi baik karena faktor-faktor intern maupun karena tuntutan pertimbangan ilmu pengetahuan dan teknologi;
6. Mendorong para bawahan sehingga bekerja dengan tingkat efisiensi, efektifitas dan produktifitas yang mendorong keberhasilan usaha;
7. Menciptakan cara dan iklim kerja yang mendukung wawasan dan usaha pencapaian tujuan.¹⁶

Sehubungan dengan uraian di atas dipahami bahwasanya kepemimpinan dalam sebuah organisasi diukur dengan mutu seseorang. Hal ini dapat dilihat pada kemampuan seorang pemimpin dalam memahami visi dan mengembangkan misi organisasi, bagaimana ketika mengambil keputusan dan organisasi diarahkan untuk orientasi ke depan yakni mandiri, produktif dan kompetitif.

¹⁶ Sondang P. Siagian, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, h. 4.

B. Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin

Sebagaimana dipahami bahwa sekolah sebagai suatu organisasi, maka sekolah memerlukan hanya seorang manajer yang mengelola sumber daya sekolah yang lebih banyak berkonsentrasi pada permasalahan anggaran dan administratif lainnya, melainkan juga memerlukan pemimpin yang mampu menciptakan visi dan misi serta mengilhami staf dan semua komponen individu yang terkait dengan sekolah.

Berbeda dengan organisasi lainnya, sekolah pada hakikatnya merupakan bentuk keorganisasian moral yang tidak berorientasi pada keuntungan (laba). Sekolah merupakan wadah tempat berkumpulnya beberapa komponen pendidikan yang saling berinteraksi satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan pencerdasan bangsa. Sebagai sebuah organisasi, kesuksesannya tidak hanya ditentukan oleh kepala sekolah melainkan juga oleh tenaga kependidikan lainnya termasuk proses sekolah itu sendiri. Hal tersebut berkonsekuensi logis bahwa kepala sekolah berkewajiban mengkoordinasikan ketenagaan di sekolah tersebut dan menjamin terimplementasikannya peraturan dan perundangan sekolah.

Kepala sekolah secara sederhana didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin salah satu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁷ Kepala sekolah adalah komponen tenaga kependidikan yang merupakan jabatan

¹⁷ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Tinjauan Teoritik dan permasalahannya, h. 83.

tertinggi dalam suatu unit pendidikan. Kepala sekolah dalam kepemimpinannya, sebagaimana kepemimpinan pada umumnya, mengemban dua fungsi yang berkaitan dengan tugas-tugas dan fungsi yang berkaitan dengan pemeliharaan kelompok. Kedua fungsi perilaku itu oleh Halpin disebut dengan dimensi inisiasi dan dimensi konsiderasi. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah selalu mengacu pada dua fungsi ini, yakni perilaku yang berorientasi pada bawahan.¹⁸ Dalam peraturan pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, kepala sekolah merupakan jabatan yang boleh disandang bagi mereka yang telah memenuhi kriteria-kriteria tertentu berdasarkan jenjang satuan pendidikan yang ditempatinya.

Perspektif ke depan mengisyaratkan bahwa kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai figur dan mediator bagi perkembangan masyarakat dan lingkungan. Dengan demikian pekerjaan kepala sekolah semakin hari semakin meningkat sesuai dengan perkembangan pendidikan yang diharapkan pelaksanaan peran, fungsi dan tugas tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena saling terkait dan saling mempengaruhi, serta menyatu dalam pribadi seorang kepala sekolah profesional. Kepala sekolah yang demikian akan mampu mendorong visi menjadi aksi dalam paradigma baru manajemen pendidikan.

¹⁸ W. Mantja, *Profesionalisasi Tenaga Kependidikan, Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran* (Malang: Elang Mas), h. 5.

Dalam hubungannya dengan hal tersebut diatas, maka ada tiga hal yang sangat perlu diperhatikan yaitu proses, mendayagunakan seluruh sumber organisasi dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Proses adalah suatu cara yang sistematis dalam mengerjakan sesuatu. Manajemen sebagai suatu proses, karena semua manajer bagaimanapun juga dengan ketangkasan dan keterampilan yang khusus, mengusahakan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan. Kegiatan – kegiatan tersebut antara lain:

1. Merencanakan

Pada kegiatan ini kepala sekolah harus benar-benar memikirkan dan merumuskan dalam suatu program tujuan dan tindakan yang harus dilakukan. Proses merencanakan ini meliputi :

- 1). Menganalisis komponen-komponen pengembangan sekolah
- 2). Mengembangkan visi dan misi sekolah
- 3). Mengembangkan tujuan dan sasaran pengembangan sekolah
- 4). Merumuskan rencana strategi sekolah

2. Mengorganisasikan

Pada kegiatan ini kepala sekolah harus mampu menghimpun dan mengkoordinasikan sumber daya manusia dan sumber-sumber material sekolah, sebab keberhasilan sekolah sangat bergantung pada kecakapan dalam mengatur dan mendayagunakan sebagai sumber dalam mencapai tujuan.

Proses mengorganisasikan ini meliputi pengembangan struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan program, serta menentukan personalia berkualitas.

3. Memimpin

Memimpin dalam arti kepala sekolah mampu mengarahkan dan mempengaruhi seluruh sumber daya manusia untuk melakukan tugas – tugasnya secara esensial. Dengan menciptakan suasana yang tepat, kepala sekolah membantu sumber daya manusia untuk melakukan hal-hala yang paling baik

4. Mengendalikan

Mengendalikan dalam arti kepala sekolah memperoleh jaminan, bahwa sekolah berjalan mencapai tujuan. Apabila terdapat kesalahan di antara bagian-bagian yang ada di sekolah tersebut, kepala sekolah harus memberikan petunjuk dan merumuskan.

5. Sumber Daya Sekolah

Sumber daya sekolah meliputi dana, kelengkapan, informasi, maupun sumber daya manusia, yang masing-masing berfungsi sebagai pemikir, perencana, pelaku serta pendukung untuk mencapai tujuan.

6. Mencapai Tujuan Organisasi yang Telah Ditetapkan Sebelumnya

Namun apapun tujuan spesifik dari organisasi tertentu, manajemen adalah merupakan proses, melalui manajemen tersebut tujuan dapat dicapai.¹⁹

Cambell dalam Mantja menegaskan bahwa kepala sekolah juga hendaknya melaksanakan fungsi yang lebih komprehensif yang meliputi fungsi kepala sekolah sebagai manejer, pemimpin pengajaran, pemeliharaan disiplin, fasilitator bagi kemanusiaan, agen pembaharu, dan penengah konflik.²⁰ Dalam paket disebutkan bahwa seorang kepala sekolah harus berfungsi sebagai :

1. Pendidikan (*Educator*) yakni : (1) berprestasi sebagai guru, (2) membimbing guru, (3). membimbing karyawan, (4) membimbing siswa, (5) mengembangkan Staf, (6) belajar mengikuti perkembangan iptek, dan (7) memberi contoh mengajar / BK;
2. Manajer (*Manager*) yakni : (1) menyusun program kepala sekolah, (2) menggerakkan Staf, (3) menyusun organisasi kepegawaian, dan (4) mengoptimalkan sumber daya sekolah;
3. Administator, yakni: (1) mampu mengelola administrasi KBM dan BK, (2) mampu mengelola administrasi kesiswaan, (3) mampu mengelola administrasi ketenagaan, (4) mampu mengeloala adiministrasi keuangan,

¹⁹ Depdiknas, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan / Kultur Madrasah, Hand Out dan Pelatihan Calon Kepala Madrasah* (Direktorat Madrasah Nasional Pendidikan Indonesia IV, 1987), h. 159.

²⁰ W. Mantja, *Profesionalisasi Tenaga Kependidikan: Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*, h. 6.

(5) mampu mengelola administrasi saran dan prasarana, dan (6) mampu mengelola administrasi persuratan.

4. Supervisor, yakni : (1) Menyusun program supervisi pendidikan (2) Melaksanakan program supervise, dan (3) Memanfaatkan hasil supervise pendidikan;

5. Motivator yakni : (1) mengatur lingkungan kerja (2) mengatur suasana kerja (3) Menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman,

6. Inovator Yakni : (1) Mencari/menemukan gagasan baru untuk pembaharuan sekolah dan (2) Melakukan pembaharuan di sekolah;

7. Pemimpin (*Leader*).²¹

Khusus bagi seorang pemimpin (*leader*) seorang kepala sekolah harus memiliki kepribadian yang kuat, memahami kondisi guru, karyawan dan siswa, memiliki visi dan misi sekolah, mampu mengambil keputusan serta mampu berkomunikasi dengan seluruh komponen yang dibawahinya.

Secara spesifik, memiliki kepribadian kuat yang dimaksud ialah pribadi seorang kepala sekolah yang :

1. Inkuisitif, yakni tidak puas dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki serta adanya keinginan untuk mencari hal yang baru. Kemampuan zaman menuntut

²¹ W. Mantja, *Profesionalisasi Tenaga Kependidikan, Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*, h. 7.

seorang kepala sekolah untuk bisa menciptakan iklim sekolah yang merangsang kreatifitas dan efektifitas sumber daya yang ada. Sifat ini sangat penting karena kehidupan sekarang yang semakin modern dan dinamis haruslah diimbangi dengan dinamika organisasi yang tergantung pada dinamika anggota dan pimpinannya. Ketidakpuasaan akan tingkat kemampuan yang dimiliki akan berdampak pada tekad untuk terus belajar baik pengalaman sendiri maupun pengalaman orang lain :

- 1). Berpengetahuan luas, generalis dan cerdas. Faktor ini penting sebab kompleksitas permasalahan yang ada sekarang menuntut pemecahan dari seorang pemimpin yang punya wawasan luas dan cerdas. Memiliki pengetahuan spesialisik bagi seorang pemimpin terkadang akan menjadi penghalang bagi efeksifitas kepemimpinan apabila pengetahuan tersebut berakibat pada pemberian perhatian yang tidak professional pada satuan kerja tertentu dalam organisasi.
- 2). Tegas tapi objektif. Kerapkali sifat tegas yang dimunculkan oleh seorangkepala sekolah dalam menyikapi sebuah aturan masih dibanyang-banyangi oleh supjektifitas yang memandang kekerabatan, suku, maupun factor-faktor lainnya. Sikap demikianlah yang kadang kala dapat memicu konflik di lingkungannya;
- 3). Naluri tepat waktu. Banyak bawahan yang menjadikan kedisiplinan kepala sekolah sebagai acuan dalam melaksanakan tugas. Bilamana pimpinan

acuh terhadap pelaksanaan aturan dan tata tertib yang ada, maka guru, pegawai maupun siswa sering kali mangkir terhadap aturan tersebut. Selain itu, terdapat pula beberapa sekolah yang kurang mampu memperhitungkan waktu yang tepat untuk memprioritaskan dan melaksanakan sebuah kegiatan yang telah diprogramnya. Akibatnya, Kualitas, demokratisasi, efektifitas, dan efisiensi pelaksanaan program tersebut tidak tercapai;

- 4). Keteladanan. Menjadi panutan terhadap yang dipimpin bukanlah hal yang mudah bagi seorang kepala sekolah ditengah-tengah segala keterbatasan yang dimiliki. Tolak ukur keteladanan tidak hanya dilihat dari kedisiplinan yang ditunjukkan dengan datang dan pulang kerja tepat waktunya, tetapi juga dapat dilihat dari kepribadian, sikap dan perbuatan yang dilakukan setiap hari.

Pemahaman kepala sekolah terhadap tenaga kependidikan akan tercapai kemampuannya pada :

1. Memahami kondisi tenaga kependidikan. Pimpinan yang baik ialah mereka yang jeli melihat kondisi dan potensi bawahannya. Kondisi fisik dan psikis yang dialami oleh guru misalnya dapat menjadi penolong efektifitas kerja yang secara tidak langsung turut pula mempengaruhi proses pembelajaran di kelas. Bila mana pimpinan melihat sebagai sebuah masalah, hendaknya ia mampu menyikapinya dengan bijaksana serta mampu mencari solusinya.

Demikian pula terhadap potensi yang dimiliki bawahannya, hendaknya seorang kepala sekolah mampu memanfaatkannya dengan baik termasuk dengan memberikan kesempatan belajar bagi mereka yang ingin melanjutkan pendidikan.

2. Memahami kondisi dan karakteristik peserta didik. Kemajemukan dan karakter siswa merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kelancaran dan proses tercapainya mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, kemampuan untuk memahami kondisi tersebut merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh seorang pemimpin.
3. Menyusun program pengembangan tenaga kependidikan. Perkembangan situasi dan iptek serta mengembangkan kurikulum yang seringkali mengalami perubahan mengharuskan guru untuk kreatif menciptakan suasana belajar yang kondusif. Banyak guru yang akhirnya statis dan tidak menunjukkan pengembangan diri dikarenakan kurangnya kemauan, motivasi serta kesempatan yang diberikan. Karena itu, seorang kepala sekolah hendaknya memprogramkan kegiatan pengembangan tenaga pendidik melalui pelaksanaan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) baik yang diadakan masing-masing sekolah maupun oleh perkumpulan guru bidang studi yang ada.
4. Menerima saran masukan dan kritik dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinan dengan saran dan kritikan yang ada, pimpinan akan mampu melihat kelebihan dan kekurangan yang dimilikinya

sehingga ia mampu memberdayakan sumber daya yang ada demi pencapaian kualitas pendidikan yang telah diprogramkan.

Selanjutnya strategi yang harus dilakukan oleh kepala sekolah adalah :

1. Memberdayakan Tenaga Kependidikan. Hal ini dilakukan melalui kerja sama atau kooperatif dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolah. kepala sekolah harus mementingkan kerjasama dengan lembaga kependidikan dan pihak yang terkait dalam melaksanakan setiap kegiatan. Manajer sekolah harus mau dan mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi dan misi serta pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah harus mampu melalui orang lain (wakil-wakilnya) berusaha senantiasa untuk mempertanggungjawabkan setiap tindakan.
2. Memberi Kesempatan kepada guru untuk meningkatkan profesinya. Kepala sekolah harus bersikap demokratis dan memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya secara optimal, misalnya memberi kesempatan kepada bawahannya untuk meningkatkan profesinya melalui berbagai penataran, lokakarya, seminar dan melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi lagi.
3. Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan. Hal ini dimaksudkan bahwa kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam setiap kegiatan di sekolah (partisipatif)

Sedangkan pemahaman seorang kepala sekolah terhadap visi dan misi sekolahnya terwujud kemampuannya dalam :

1. Pengembangan visi sekolah
2. Pengembangan misi sekolah
3. Pelaksanaan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah dalam tindakan.

C. Kepemimpinan Perempuan

Tahun 90-an adalah dekade menuju kepemimpinan perempuan, sebelumnya perempuan sangat sedikit berkiprah sebagai manajer dan eksekutif. Namun pada tahun 90-an merupakan kebangkitan perempuan dalam kepemimpinan. Pada Dekade ini, perempuan telah memegang 39 Persen dari 14,2 juta pekerjaan eksekutif, administratif dan manajemen.²² Lebih dari sepertiga eksekutif pemasang prochter dan gable terdiri dari wanita. Sementara 35 persen dari tenaga seleksi di Arthur Andersen dan Kompony adalah perempuan. Diapple computer, 30 persen dari manajernya adalah perempuan. The Small Business Acsossiation (SBA) melaporkan bahwa 30 persen dari bisnis berkala kecil dimiliki wanita. Namun antara perempuan dan laki-laki tetap memiliki perbedaan dalam jumlah perolehan gelar-gelar tinggi. Pria mempunyai gelar Profesional dan Doctoriat dua kali lebih cepat dari perempuan. U. S Bereau of The Census menemukan bahwa 2 persen dari pria dan 1 persen wanita memiliki gelar professional. Pada tahun 1992, Amerika Serikat memiliki 930.000 pria

²² James L. Gibson, *Organization*, diterjemahkan denagan judul, *Organisasi*, h. 6-8.

dengan gelar Ph. D, sementara hanya 342.000 perempuan (kurang dari 0,5 persen wanita) yang bergelar Doctor.

Walaupun demikian perempuan mempunyai potensi yang sama. Kenyataan perempuan telah memunculkan dirinya pada situasi bisnis, politik, medis, agama dan aktifitas sosial yang sebelumnya sebagai sektor yang di dominasi oleh laki-laki.

Tiap perempuan, seperti halnya laki-laki memiliki gaya pribadinya masing-masing. Gaya kepemimpinan pribadi wanita dapat otokratis, demokratis, kharismatis, dan transpormasional. Secara umum, meskipun terdapat perbedaan dengan gaya kepemimpinan laki-laki, tetap saja seorang pemimpin perempuan yang baik tampak memiliki tata cara yang mirip dengan seorang pemimpin laki-laki yang baik.

Oleh karena itu, sangatlah disesali manakala terdapat sebuah organisasi yang hendak berkompetisi membatasi atau tidak menyertakan perempuan dalam posisi kepemimpinan. Pemimpin-pemimpin yang memiliki kompetensi baik laki-laki maupun perempuan, makin dibutuhkan untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dengan cepat.

Memang terdapat beberapa ahli psikologi yang membedakan karakter laki-laki dan perempuan khususnya dalam bidang yang sifatnya menuntut kerjasama. Dan peningkatan kedudukan perempuan dalam masyarakat dan perannya dalam pembangunan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional.

Faktor-faktor penghambat yang mempengaruhi pelaksanaan perempuan khususnya Indonesia antara lain : (1) pluralisme kebudayaan yang menempatkan kedudukan perempuan lebih rendah dari laki-laki, (2) Proses interaksi dari berbagai

faktor sosial dan komunitas di Indonesia yang menganggap perempuan lebih lemah secara fisik dan lemah ekonomi, (3) Pengaruh ajaran agama dalam bentuk persepsi masyarakat terhadap perempuan.

Dalam masyarakat Islam kepemimpinan perempuan sudah terlanjur ditafsirkan sempit yang kemudian membentuk sebuah persepsi di masyarakat, tentulah hal tersebut amat merugikan pihak perempuan untuk bisa aktif berpartisipasi layaknya laki-laki sejak dulu memperoleh hak tersebut. Beberapa kelompok dalam Islam misalnya melarang perempuan terlibat dalam bidang kependidikan. Dalil yang mereka gunakan untuk menafikan kepemimpinan perempuan merujuk pada Q.S. al-Nisa, 4 : 34.

الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ وَبِمَا أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ ۚ فَالصَّالِحَاتُ قَانِتَاتٌ لِلْغَيْبِ بِمَا حَفِظَ اللَّهُ ۚ وَالَّتِي تَخَافُونَ نُشُوزَهُنَّ فَعِظُوهُنَّ وَاهْجُرُوهُنَّ فِي الْمَضَاجِعِ وَاضْرِبُوهُنَّ فَإِنْ أَطَعْنَكُمْ فَلَا تَبْغُوا عَلَيْهِنَّ سَبِيلًا ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا كَبِيرًا

Terjemahnya

“Kaum laki-laki itu adalah pemimpin bagi kaum wanita, oleh karena Allah telah melebihkan sebahagian mereka (laki-laki) atas sebahagian yang lain (wanita), dan karena mereka (laki-laki) telah menafkahkan sebagian dari harta mereka. sebab itu Maka wanita yang saleh, ialah yang taat kepada Allah lagi memelihara diri ketika suaminya tidak ada, oleh karena Allah telah memelihara

mereka. wanita-wanita yang kamu khawatirkan nusyuznya, Maka nasehatilah mereka dan pisahkanlah mereka di tempat tidur mereka, dan pukullah mereka. kemudian jika mereka mentaatimu, Maka janganlah kamu mencari-cari jalan untuk menyusahkannya. Sesungguhnya Allah Maha Tinggi lagi Maha besar”.²³

Untuk lebih menguatkan argumentasinya, mereka selanjutnya merujuk pada hadis Nabi Muhammad Saw. Tentang ketidakjayaan suatu urusan diserahkan pada perempuan. Berikut bunyi hadis tersebut :

حَدَّثَنَا عُثْمَانُ بْنُ الْهَيْثَمِ حَدَّثَنَا عَوْفٌ عَنْ الْحَسَنِ عَنْ أَبِي بَكْرَةَ قَالَ
لَقَدْ نَفَعَنِي اللَّهُ بِكَلِمَةٍ سَمِعْتُهَا مِنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
أَيَّامَ الْجَمَلِ بَعْدَ مَا كَذَبْتُ أَنْ الْحَقَّ بِأَصْحَابِ الْجَمَلِ فَأَقَاتِلَ مَعَهُمْ قَالَ
لَمَّا بَلَغَ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّ أَهْلَ فَارِسَ قَدْ مَلَكَوا
عَلَيْهِمْ بِنْتُ كِسْرَى قَالَ لَنْ يُفْلِحَ قَوْمٌ وَلَوْ أَمَرَهُمْ امْرَأَةٌ

Terjemahnya

“Telah menceritakan kepada kami Utsman bin Haitsam Telah menceritakan kepada kami Auf dari Al Hasan dari Abu Bakrah dia berkata; Sungguh Allah telah memberikan manfaat kepadaku dengan suatu kalimat yang pernah aku dengar dari Rasulullah, -yaitu pada waktu perang Jamal tatkala aku hampir bergabung dengan para penunggang unta lalu aku ingin berperang bersama mereka.- Dia berkata; 'Tatkala sampai kepada Rasulullah shallallahu 'alaihi

²³ Al-Qur'an Karim, *Terjemah Tafsir Perkata*, (Cet. I; Bandung: Sygma Publishing, 2010), h. 84.

wasallam, bahwa penduduk Persia telah di pimpin oleh seorang anak perempuan putri raja Kisra, beliau bersabda: "Suatu kaum tidak akan beruntung, jika dipimpin oleh seorang wanita." ²⁴

Dalam memahami sebuah dalil, hendaknya kita tidak melihat secara parsial melainkan secara Komprehenship. Ayat pada surah al-Nisa tersebut mereka pahami secara umum, padahal menurut Quraish Shihab ayat di atas berarti khusus yaitu dalam konteks keluarga. Apalagi kalau dilihat lanjutan ayat tersebut, penekanan kepemimpinan laki-laki dalam keluarga, yaitu laki-laki berkewajiban menanggung biaya hidup istri/keluarga mereka masing-masing. ²⁵

Begitu pula dengan argumentasi mereka dengan hadis tersebut. Hadis ini tidak dapat dipahami berlaku secara umum, tetapi harus dikaitkan dengan konteks pengucapannya, yakni berkenaan dengan pengangkatan putri penguasa tertinggi Persia sebagai pewaris kekuasaan ayahnya yang mangkat. ²⁶ Boleh jadi ketika itu putri penguasa Persia tersebut tidak memiliki kompetensi dan jiwa kepemimpinan. Karena Islam sangat menjunjung profesionalisme, yaitu suatu urusan sebaiknya diberikan kepada orang yang mempunyai kompetensi dalam bidang tersebut, maka keluarlah *statement* tersebut dari Rasulullah.

²⁴ Muhammad Ibn Ismaa'il Abuu Abdillah al-Bukharii, *Shahiih al-Bukharii Juz. 4*, (Cet. III; Bairutt: Daar ibn katsir, 1407 H/1987), h. 1610

²⁵ Quraish Shihab, *Perempuan* (Jakarta: Lentera Hati, 2005), h.344-345.

²⁶ Quraish Shihab, *Perempuan*, h.348.

Paradigma di atas pada zaman sekarang mulai mendapat kritikan dari ulama-ulama kontemporer yang cenderung mulai membuka penafsiran ke arah yang lebih luas. Di masa lalu, perempuan memang dianggap lemah dan ini merupakan hasil langsung dari konsep superioritas laki-laki yang sebenarnya bersifat sosiologis bukan teologis. Secara mutlak memang tidak ada pernyataan langsung dalam al-Qur'an mengenai kiprah perempuan di sektor kepemimpinan. Al-Qur'an tidak menyatakan penolakan secara tegas terhadap kekuasaan Ratu Saba yang memerintah kawasan Yaman sekarang sebagai wilayah kekuasaannya. Bahkan Al-Qur'an mengisyaratkan Ratu Saba sebagai ratu bijaksana, independen dan terlepas dari pengaruh pejabat lelaki dalam mengambil tiap kebijakannya.

Oleh karena itu, sebagian ulama berpendapat bahwa berbicara tentang kepemimpinan perempuan tidak dapat sepenuhnya hanya dilihat pada ayat-ayat dan hadis tertentu seperti yang dikemukakan di atas. Ia harus dilihat pada pandangan dasar agama tentang peranan utama yang diharapkan dari perempuan. Perempuan adalah *Syaqa'iq al-Rijal* (saudara-saudara sekandung kaum lelaki) sehingga kedudukannya serta hak-haknya hampir dapat dikatakan sama.²⁷

Kenyataan sosial dewasa ini sekali lagi memperlihatkan bahwa kehebatan laki-laki dari sisi intelektual dan profesi tengah digugat dan diruntuhkan. Meskipun tangan-tangan hegemonik laki-laki masih berusaha melalui kesadaran atau tidak untuk mempertahankannya. Kehebatan intelektual dan profesi adalah dua hal yang

²⁷Quraish Shihab, *Membumikan Al-Qur'an* (Bandung: Mizan, 2004), h. 279.

menjadi syarat bagi sebuah kepemimpinan dalam berbagai sektor. Atas dasar inilah, maka dewasa ini terbuka kesempatan yang luas bagi perempuan untuk menduduki posisi-posisi kepemimpinan publik, termasuk menjadi kepala sekolah.

Perempuan Indonesia sebagai komunitas yang lebih dari separuh jumlah penduduk Indonesia, merupakan unsur potensial yang mutlak diikutsertakan dalam proses pembangunan, termasuk dalam dunia pendidikan. Perempuan harus diberikan kesempatan yang sama dan wajar terhadap posisi atau jabatan yang lebih tinggi yang biasanya didominasi oleh kaum pria.

D. Kinerja Guru

Dalam pengertian bebas, kinerja/prestasi kerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar kerja yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja. Menurut Badudu, kinerja (*performance*) berarti unjuk kerja. Sedangkan Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Depdikbud mengartikan kinerja adalah suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja.

Kinerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai (1) sesuatu yang dicapai, (2) prestasi yang diperlihatkan; dan (3) kemampuan kerja.²⁸ Demikian pula Salim Peter dalam Husaini Usman menyatakan bahwa istilah kinerja atau

²⁸ Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, *Kamus Besar bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), h. 570.

performance digunakan bila seseorang menjalankan tugas atau proses dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada.²⁹

Kinerja ialah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara illegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sutermeister menyatakan, *“we have recognized that employee performance depend on both motivation and ability.”* Kinerja menurut Sutermeister, kinerja pegawai tergantung pada motivasi dan kemampuannya.³⁰

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun mutunya.

Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. produktifitas adalah perbandingan antara keluaran (output) dengan masukan (input)³¹

²⁹Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2008), h. 457.

³⁰Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, h. 458.

³¹Hasibuan, *Manajemen Ibtidaiyah: Pengertian dan Masalah* (Jakarta: PT. Gunung Agung, 1999), h. 96

Terkait dengan pengertian kinerja, maka pada dasarnya, kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Banyak batasan yang diberikan oleh para ahli mengenai istilah kinerja. Pada umumnya secara prinsip para ahli setuju bahwa kinerja mengarah pada suatu upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja memiliki pengertian yang sama. Perbedaannya hanyalah terletak dari redaksional penyampaian saja.

Keberhasilan seseorang dalam bekerja didasarkan pada tingkat kerjanya. Menurut Hickman, “Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut.” Sedangkan Stoner dan Freeman mengemukakan bahwa “Kinerja adalah merupakan kunci yang harus berfungsi secara efektif agar organisasi secara keseluruhan dapat berhasil.”³² Olehnya itu kinerja baik dalam bentuk individual maupun dalam bentuk organisasi selayaknya terus dievaluasi untuk mendapatkan standar keberhasilan. Untuk mengukur kinerja seseorang dalam bidangnya, merupakan perbandingan antara hasil evaluasi terhadap pekerjaannya dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

³² Stoner & Freeman, *Manajemen* (Jakarta: Intermedia, 1994), h. 19.

Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Selanjutnya, ada enam karakteristik dari guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi yaitu :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil resiko
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan yang dilakukannya
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.³³

Dalam mengembangkan sebuah organisasi terutama organisasi yang bersentuhan dengan dunia pendidikan, maka diperlukan orang yang mempunyai tingkat kemampuan yang tinggi. Kemampuan tersebut harus dimiliki oleh seorang tenaga pendidik (guru) yang dapat mengembangkan sikap profesionalismenya dalam mengajar. Dengan demikian, prestasi yang diperlihatkan sebagai seorang tenaga pendidik adalah aktivitas pembelajaran yang dapat diamati. Sedangkan tugas-

³³Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandor Maju, 2001, h. 50).

tugas/pekerjaan yaitu sesuai dengan standar yang harus dilakukan tenaga pendidik yang meliputi persiapan, pelaksanaan dan penilaian proses serta hasil belajar.

Rucky memberikan gambaran tentang faktor-faktor penilaian prestasi yang berorientasi pada individu seorang guru / pendidik terhadap kinerjanya yaitu :

1. Pengabdian
2. Kejujuran
3. Kesetiaan
4. Prakarsa
5. Kemauan bekerja
6. Kerjasama
7. Prestasi Kerja
8. Pengembangan
9. Tanggung Jawab
10. Disiplin Kerja³⁴

Kinerja pendidik memiliki implikasi positif dengan kemampuan yang dimiliki oleh pendidik yang bersangkutan dikaitkan dengan pendidikan, pengalaman dan pelatihan kerja.

Pendidikan adalah suatu aktivitas masyarakat yang berfungsi mentransformasikan keadaan suatu masyarakat menuju keadaan yang lebih baik. Keterkaitan pendidikan dengan keadaan masyarakat sangat erat. Pendidikan

³⁴ Rucky Ahmad, *Sistem Manajemen Kinerja* (Jakarta: Gramedia, 2001), h. 16-17.

mengalami proses spesialisasi dan institusionalisasi sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang kompleks dan modern. Proses pendidikan tersebut secara universal tidak bisa dilepaskan dari proses pendidikan informal yang berlangsung di luar sekolah. Dengan demikian, keterkaitan keluarga dan lingkungan masyarakat sangat signifikan.

Pendidikan merupakan salah satu komponen pokok yang menentukan keberhasilan pendidikan, baik di jalur formal maupun non formal. Tujuan pendidikan akan dapat tercapai apabila di dukung dengan efektifitas kerja pendidik. Salah satu aspek utama yang menentukan efektifitas kerja pendidik adalah kualitas kerja.

Kualitas kerja pendidik (guru), yakni kualifikasi akademik, kompetensi, kedisiplinan kerja serta keaktifan dalam kegiatan ekstrakurikuler. Dalam hal ini seorang guru haruslah memiliki kemampuan khusus (kompetensi) yang diperlukan bagi profesi keguruan yang menunjang keberhasilannya dalam melaksanakan tugas sebab bagaimanapun inti dari proses pendidik ialah proses pembelajaran dengan guru sebagai peranan utama.

Surya menjelaskan bahwa seseorang yang dipandang kompetensi harus menunjukkan karakteristik utamanya yang mencakup :

1. Mampu melakukan suatu pekerjaan tertentu secara rasional, yaitu memiliki visi dan misi yang jelas mengapa ia melakukan apa yang

dilakukannya berdasarkan analisis kritis dan pertimbangan logis tentang apa yang dikerjakannya,

2. Menguasai perangkat pengetahuan (teori dan konsep), prinsip dan kaidah, hipotesis dan generalisasi, serta data dan informasi tentang seluk beluk apa yang menjadi tugas pekerjaannya,
3. Menguasai perangkat keterampilan (strategi dan taktik, metode dan teknik, prosedur dan mekanisme, serta sarana dan instrumen), tentang bagaimana dan dengan apa harus melakukan tugas pekerjaannya,
4. Memahami perangkat prasyarat ambang (basic standart) tentang ketentuan kelayakan normatif minimal kondisi dari proses yang dapat ditoleransikan dan kriteria keberhasilan yang dapat diterima dari apa yang dilakukannya,
5. memiliki daya (motivasi) dan citra (aspirasi) unggulan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Ia bukan sekedar puas dengan memadai persyaratan minimal, melainkan berusaha mencapai sebaik mungkin, dan
6. Memiliki kewenangan (otoritas) yang memancar atas penguasaan perangkat kompotensinya yang dalam batas tertentu dapat didemonstrasikan dan teruji sehingga memungkinkan memperoleh pengakuan pihak berwenang.³⁵

³⁵ Mohammad Surya, *Percikan Perjuangan Guru* (Semarang: Aneka Ilmu, 2003), h. 265.

Pendidik (guru) adalah profesi yang kompetitif, oleh karena itu pendidik harus siap untuk diuji kompetensinya secara berkala untuk menjamin agar kinerjanya tetap memenuhi syarat profesional yang terus berkembang.

Pendidik (Guru) dalam prakteknya di lapangan sering tidak merasakan bahwa mengajar merupakan kegiatan yang kompleks, sebab dalam prakteknya mengajar menggunakan secara integrative sejumlah keterampilan untuk menyampaikan pesan. Pengintegrasian keterampilan tersebut harus dibarengi seperangkat teori dan diarahkan oleh suatu wawasan. Sedangkan aplikasinya terkadang sangat rumit. Maksudnya apa yang terjadi dalam praktek, itu sungguh sepenuhnya tergantung di lapangan karena dipengaruhi oleh semua komponen mengajar, tujuan, siswa, pesan yang ingin disampaikan, fasilitas dan guru dalam arti keterampilan, pengetahuan, sikap dan pemahaman misi serta dirinya sebagai pendidik.

Kemampuan guru dalam mengajar secara profesional harus dapat perhatian yang sungguh-sungguh sebab kemampuan guru merupakan motivasi ekstrinsik dalam pendidikan dan pengajaran, serta sebagai alat yang berguna untuk memberikan pelayanan yang terbaik agar siswa merasa puas dalam pendidikan dan pengajaran. Perumusan macam-macam kemampuan guru berbeda antara para ahli pendidikan dan pengajaran.

Kemampuan, keahlian dan keterampilan yang sesungguhnya banyak diperoleh para guru ketika hadir new roles atau peran baru dimana peran baru itu dijalankan

sebagai bukti makna sejati pembelajaran organisasi (learning organization). Dengan adanya new roles atau peran baru tersebut diharapkan para guru dapat :

1. Menentukan tujuan individu dan tujuan professional yang tertulis dengan baik, dapat diukur dan dapat diterapkan pada tujuan unit, sekolah dan daerah.
2. Membicarakan dengan kepala sekolah tentang tujuan ini dan dapat meyakinkannya bahwa tujuan telah dilaksanakan.
3. Menjadi kontak personal (orang utama dihubungi) oleh orang tua anak di unitnya.
4. Menjadi juru bicara untuk pekerjaan sekolah atau menjadi penghubung antara sekolah dan publik.
5. Bersiap untuk duduk dalam pertemuan tim yang efektif dan efisien, selain berpartisipasi pada proses saling berbagi pekerjaan.
6. Membantu tim membuat keputusan di sekolah dan berlatih dalam membuat keputusan kelompok dengan berbagai metode.
7. Menjadi tim penilai atau juri yang cakap atas materi kurikulum. Mengetahui cara menyeleksi, menjalankan, pengevaluasian materi pengajaran.
8. Bertindak sebagai pasangan pelatih atau counterpart pelatihan tertentu.

9. Bertindak sebagai pasangan evaluator yang memanfaatkan sistem evaluasi sekolah dan teknik observasi, selain memiliki sikap yang objektif dan cerdas pada orang tua siswa.
10. Pembiasaan atas variasi teknik pengajaran, termasuk mengetahui teknik yang terbaik bagi siswa dan mengetahui waktu menggunakan teknik ini.
11. Dapat meyakinkan peran baru ini secara objektif dan cerdas pada orang tua siswa.
12. Mendalami pemahaman tes yang standar, waktu menggunakannya, dan proses menginterpretasikan atau menerjemahkannya.
13. Menjadi spesialis masalah mata pelajaran pada satu atau lebih bidang.
14. Menjadi pendidik umum.
15. Menyusun test in house untuk pencapaian mata pelajaran.
16. Menulis tujuan pengajaran untuk memenuhi subjek (mata pelajaran) utama.
17. Mengelola anggaran unit.
18. Mengawasi guru-guru siswa.
19. Bertindak sebagai mentor bagi guru baru
20. Menyewa guru baru sebagai tim pemeriksa
21. Pandai menggunakan computer
22. Dapat melaksanakan dan mengajarkan penelitian kepustakaan
23. Membelah kayu untuk membakar (hanya ingin melihat jika anda memperhatikan

24. Menjadikan pendidikan pengajaran dan kecenderungan kebijakan pendidikan dalam status yang tidak ketinggalan zaman.³⁶

Berdasarkan kajian terhadap beberapa pandangan yang telah diuraikan di atas, maka yang dimaksud dengan kinerja guru dalam penelitian ini adalah seberapa baik guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan kompetensi-kompetensi yang dimiliki. Adapun yang menjadi indikator kinerja guru adalah kualitas kerja, kemampuan merencanakan program pembelajaran, kemampuan melaksanakan program pembelajaran, dan kemampuan mengevaluasi proses pembelajaran dan melaksanakan hubungan antar pribadi (berkomunikasi).

Agar kinerja guru dapat ditingkatkan dan memberikan sumbangan yang signifikan terhadap kinerja sekolah secara keseluruhan maka perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja guru. Evaluasi kinerja guru didesain untuk melayani dua tujuan, yaitu : (1) untuk mengukur kompetensi guru dan (2) mendukung pengembangan profesional. Sistem evaluasi kinerja guru hendaknya memberikan manfaat sebagai umpan balik untuk memenuhi berbagai kebutuhan di kelas (*classroom needs*), dan dapat memberikan peluang bagi pengembangan teknik-teknik baru dalam pengajaran, serta mendapatkan konseling dari kepala sekolah, pengawas pendidikan atau guru lainnya untuk membuat berbagai perubahan di dalam kelas.

³⁶ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), h. 88.

Para evaluator hendaknya mempertimbangkan aspek keragaman keterampilan pengajaran yang dimiliki guru dan menggunakan berbagai sumber informasi tentang kinerja guru, sehingga dapat memberikan penilaian secara lebih akurat. Beberapa prosedur evaluasi kinerja guru yang dapat digunakan oleh evaluator, diantaranya: 1) mengobservasi kegiatan kelas (*observe classroom activities*), ini merupakan bentuk umum untuk mengumpulkan data dalam menilai kinerja guru. Tujuan observasi kelas adalah untuk memperoleh gambaran secara representative tentang kinerja guru di dalam kelas. Kendati demikian, untuk memperoleh tujuan ini, evaluator dalam menentukan hasil evaluasi tidak cukup dengan waktu yang relative sedikit atau hanya satu kelas. Oleh karena itu observasi dapat dilaksanakan secara formal dan secara informal tanpa pemberitahuan terlebih dahulu sehingga dapat diperoleh informasi yang bernilai (*valuable*), 2). Meninjau kembali rencana pengajaran dan catatan-catatan dalam kelas. Rencana pengajaran dapat merefleksikan sejauh mana guru dapat memahami tujuan-tujuan pengajaran. Peninjauan catatan-catatan dalam kelas, seperti hasil test dan tugas-tugas merupakan indicator sejauh mana guru dapat mengkaitkan antara perencanaan pengajaran, proses pengajaran dan testing (evaluasi), 3) memperluas jumlah orang-orang yang terlibat dalam evaluasi. Jika tujuan evaluasi untuk meningkatkan pertumbuhan kinerja guru maka kegiatan evaluasi sebaiknya dapat melibatkan berbagai pihak sebagai evaluator, seperti: siswa, rekan sejawat, dan tenaga administrasi. Bahkan self evaluation akan memberikan perspektif tentang kinerjanya.

Namun jika untuk kepentingan pengujian kompetensi, pada umumnya yang bertindak sebagai evaluator adalah kepala sekolah dan pengawas. Setiap hasil evaluasi seyogyanya dilaporkan.

Secara teori, untuk mengadakan pengukuran terhadap kinerja ditetapkan :
 $\text{Kinerja} = \text{kemampuan} \times \text{motivasi}$. Kinerja pula dapat dimanfaatkan seoptimal mungkin apabila dua hal terpenuhi, yakni kemampuan pada pegawai yang bersangkutan dan adanya kesempatan yang diberikan oleh pimpinan. Kinerja dikatakan baik manakala seorang pegawai yang diberikan oleh pimpinan. Kinerja dikatakan baik manakala seorang pegawai yang diberikan tugas dapat menyelesaikannya secara cepat dan tepat tanpa mengabaikan efisiensi dana maupun alat yang digunakan dalam proses pelaksanaan pekerjaan.

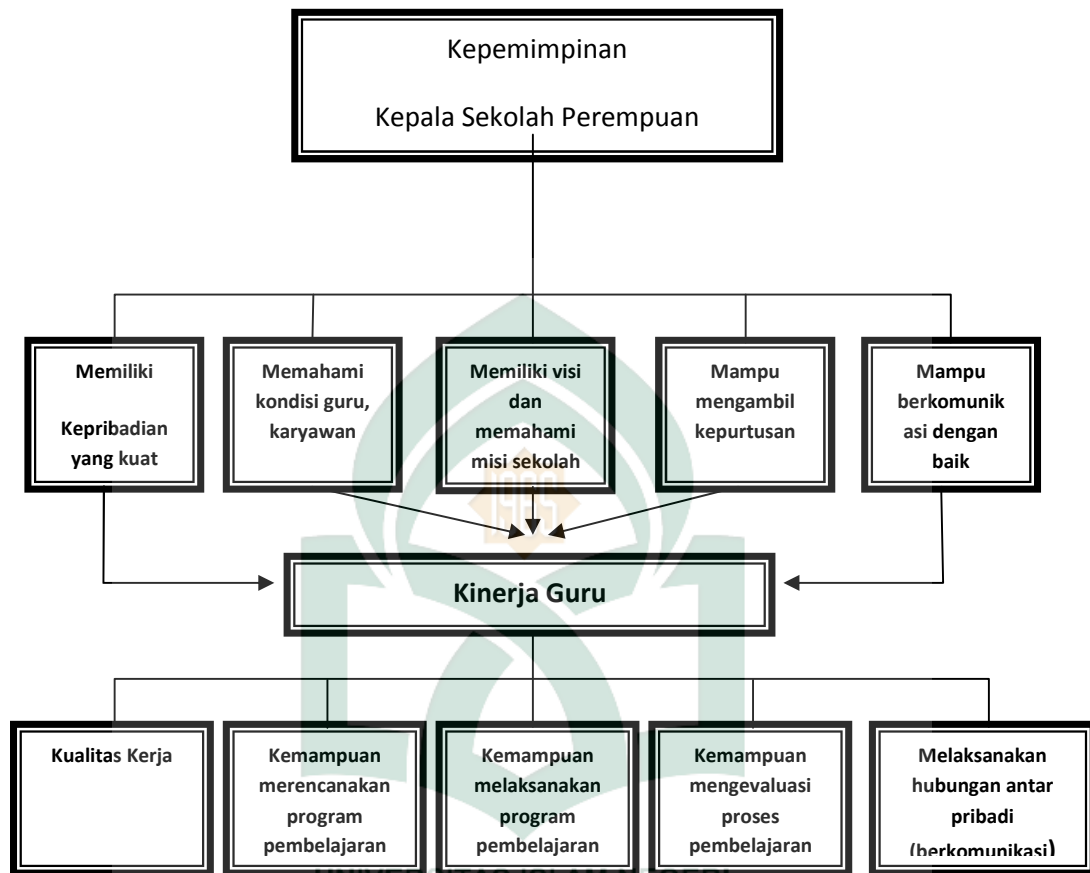
E. Kerangka Pikir

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen dalam sebuah satuan pendidikan yang kerap kali menjadi objek peneliti yang menarik, apalagi yang menjadi sudut permasalahan ialah mengenai perilaku kepemimpinannya. Sebab bagaimanapun, perilaku tersebut mempengaruhi komponen lain, khususnya kinerja guru berdasarkan teori-teori di atas, kita sudah memperoleh sebuah gambaran umum bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hanya saja, ketika perilaku kepemimpinan tersebut diperhadapkan pada perbedaan karakter khususnya jenis kelamin yang berbeda yang secara fitrah

memiliki perbedaan karakter, maka tentu ini menjadi sebuah kajian penelitian yang menarik bahwa apakah perilaku jenis ini akan melahirkan sikap yang sama yang ujung-ujungnya membuahkan hasil yang sama pula. Apalagi sumber perbedaan karakter ini juga dipengaruhi oleh latar belakang budaya yang telah mengakar erat di masyarakat utamanya di Kabupaten Majene. Olehnya itu, untuk melihat bagaimana kepemimpinan kepala sekolah perempuan di Kabupaten Majene mempengaruhi kinerja gurunya, maka peneliti menjabarkan sistematika alur pikir sebagai berikut :





F. *Hipotesis*

Berdasarkan submasalah di atas, hipotesis penelitian ini diduga ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene

Adapun submasalah 1 dan 2 tidak diberikan hipotesis karena hanya membutuhkan data yang bersifat deskriptif.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. *Jenis dan Lokasi Penelitian*

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini tergolong berjenis korelasional, di mana peneliti berusaha mendeskripsikan kuantitatif hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Hubungan antara satu variabel dengan variabel lain dinyatakan dengan besarnya koefisien korelasi dan signifikansi secara statistik. Dengan kata lain, penelitian kali ini berusaha menguji sejauh mana variabel kepemimpinan kepala sekolah perempuan untuk jenjang menengah pertama dan madrasah tsanawiah di Kabupaten Majene mempengaruhi kinerja gurunya.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kepala sekolah perempuan yang ada di Kabupaten Majene yang tersebar di Kecamatan Banggae Timur, Kecamatan Pamboang dan Kecamatan Sendana, dengan tujuan untuk mengetahui eksistensi kepala sekolah perempuan dalam kepemimpinannya berpengaruh atau tidak terhadap kinerja para guru di SMP dan MTs Kabupaten Majene, dimana Kabupaten Majene adalah salah satu dari lima kabupaten dalam wilayah provinsi Sulawesi Barat yang terletak dipesisir pantai barat Sulawesi Barat memanjang dari utara kurang lebih 145

km dari Kabupaten Mamuju (ibukota provinsi Sulawesi barat) dengan luas 947,84 km^2 .³⁷

Sekilas gambaran tentang Kabupaten Majene yang dinahkodai oleh Drs. H. Kalma Katta, MM. Kabupaten Majene dikenal sebagai kota pendidikan sebagai hasil rintisan Gubernur Sulawesi Barat Drs. H. Anwar Adnan Shaleh. Masyarakatnya yang religius, menjunjung tinggi adat, terbuka dan mau menerima perubahan. Sebagai masyarakat religius dan menjunjung tinggi adat tentunya memiliki etos kerja yang tinggi (masyarakat pekerja keras). *Behavior* dari masyarakatnya banyak diwarnai oleh budaya Mandar yang demokratis dan memberikan penghargaan terhadap perbedaan-perbedaan, baik itu agama maupun perbedaan-perbedaan lainnya sebagai anugerah dari Allah swt.

Meskipun tidak dapat dibuktikan besarnya penerimaan masyarakat Majene terhadap perbedaan agama dan suku karena masyarakat Majene sendiri sangat homogen, tetapi sebahagian besar masyarakat Majene adalah perantau. Sebagai perantau akan bisa eksis jika bersosialisasi dengan individu lainnya dengan corak budaya yang berbeda-beda. Hal ini merupakan bukti empiris bahwa masyarakat Majene adalah masyarakat terbuka dan dinamis. Lebih jauh dapat dikatakan bahwa masyarakat Majene pada dasarnya adalah masyarakat yang senang dengan kondisi persaingan yang fair dan keterbukaan.

³⁷Pemerintahan Daerah Kabupaten Majene, *Majene dalam angka*, 2011 / 2012, h. 2.

Terdapat keluhan dari dunia usaha yang menyesalkan menurunnya etos kerja dan keterampilan tenaga lokal padahal dari segi kearifan tradisional orang Majene adalah pelaut yang tentunya senang dengan tantangan, pasti memiliki etos kerja yang tinggi dan keterampilan. Tanpa hal di atas sulit membayangkan bagaimana orang Majene dulu, mengarungi Selat Makassar menuju lautan luas yang ganas itu.³⁸

Berdasarkan kontribusi sektoral struktur ekonomi daerah Majene bertumpuh pada hasil pertanian, perikanan, dan kehutanan. Berbeda dengan daerah lainnya, Majene termasuk daerah yang dari segi SDA sangat terbatas dan pencaharian utama penduduknya adalah nelayan, bertani dan berkebun atau berprofesi sebagai pedagang. Pertumbuhan ekonomi di Kabupaten Majene pada dasarnya lebih banyak digerakkan oleh sektor pemerintahan. Mayoritas angkatan kerja terdidik di Majene terserap ke dalam sektor birokrasi atau bekerja diluar daerah seperti di Kalimantan dan bahkan sampai ke Malaysia menjadi TKI dan TKW. Sementara Jika dilihat dari segi Indeks Pembangunan Manusianya (IPM) maka Majene masih di bawah rata-rata nasional.

Terkhusus di sektor pendidikan program peningkatan SDM di Kabupaten Majene dilakukan dengan berusaha meningkatkan alokasi anggaran diatas 20 % melampaui ketentuan.

Untuk mempercepat pembangunan daerah Kabupaten Majene yang selama ini dirasakan sangat lamban dan cenderung stagnan, maka pemerintah Kabupaten

³⁸ Adih Ahsan S. Mandra, *Saatnya Kemajene Memanfaatkan Potensi dan Menciptakan peluang*, Lembaga Pengkajian Ekonomi Regional (Majene: 2004), h. 52.

Majene melakukan berbagai upaya salah satu diantaranya adalah melakukan reorientasi pembangunan daerah yang terangkum dalam visi 2020 pembangunan Kabupaten Majene dengan mewujudkan Kabupaten Majene yang memiliki kemandirian dalam tatanan kehidupan masyarakat madani yang agamis dan berbudaya serta berilmu dan berwawasan lingkungan.

Sedangkan misi Majene 2020 adalah :

1. Penegakan kedaulatan rakyat dalam segala aspek kehidupan masyarakat.
2. Peningkatan pengamalan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari untuk mewujudkan kualitas keamanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.
3. Perwujudan pemerintah daerah yang berfungsi sebagai pelayanan masyarakat yang profesional, berdaya guna, produktif, aspiratif, transparan dan bertanggung jawab serta jauh dari praktek KKN.
4. Pemberdayaan masyarakat dan seluruh kekuatan ekonomi terutama pengusaha kecil, kelompok tani / nelayan dan kelompok usaha bersama dengan pengembangan sistem ekonomi kerakyatan pada kemitraan yang berbasis pada SDA dan SDM produktif.
5. Pencapaian taraf hidup kesehatan rakyat yang ditandai dengan meningkatnya kualitas kehidupan yang layak dan memprioritaskan terpenuhinya kebutuhan dasar masyarakat.

6. Pencapaian iklim pendidikan yang bermutu guna mempertegas akhlak mulia, kreatifitas, inovatif, berwawasan luas, cerdas, sehat, berdisiplin, dan bertanggung jawab sesuai dengan IPTEK.
7. Pengelolaan potensi daerah yang ditandai dengan kemampuan berkompetisi di pasaran global.
8. Perwujudan kelestarian sumber daya alam sebagai implementasi kepedulian terhadap lingkungan.

Penetapan visi dan misi pembangunan Majene 2020 baru merupakan persyaratan. Oleh karenanya, pemerintah Kabupaten Majene menganggap perlunya pembangunan nilai-nilai bersama yang akan menjadi panduan bagi segenap aktivitas, baik individu maupun kelompok masyarakat Majene. Nilai-nilai tersebut mengakar pada kesadaran tradisional masyarakat Majene, berakulturasi dengan kesadaran baru yang muncul dari pergaulan dengan entitas secara regional, nasional dan internasional.

Kesadaran baru yang melahirkan nilai-nilai baru sebagai hasil dari proses akulturasi kesadaran tradisional (kearifan lokal) masyarakat Majene dengan berbagai bentuk kesadaran universal dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Ketuhanan dan Kemanusiaan

Pelaksanaan pembangunan pada hakekatnya adalah pembangunan manusia yang sejahtera lahir dan batin serta membangun kehidupan bahagia yang bukan hanya berorientasi kepada keberadaan dan keduniawian semata, namun yang hendak dibangun adalah masyarakat madani yang berorientasi

kepada kemantapan hubungan manusia dengan tuhan, keharmonisan hubungan antara sesama manusia dan keselarasan hubungan antara sesama manusia dan keselarasan hubungan antara manusia dengan lingkungannya.

2. Harga Diri

Harga diri berdasarkan keyakinan Tuhan Yang Maha Esa diharapkan dapat menegakkan harga diri dan tidak boleh meremehkan harga diri orang lain, sebab Tuhan Yang Maha Esa tidak membedakan derajat kemanusiaan kecuali yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa yang tinggi derajatnya disisi Tuhan.

3. Kebenaran

Dengan nilai kebenaran pembangunan mengarah kepada penegakan dan pembelaan kebenaran serta perlawanan terhadap kebathilan, karena secara diametra berhadapan dengan kebathilan. Meskipun demikian kebenaran yang menjadi penuntun pembangunan bukanlah kebenaran yang mutlak karena hanya Tuhan yang maha tahu lagi maha besar. Karena itu kebenaran yang bersifat manusiawi bukanlah dimonopoli oleh siapa pun.

4. Sipatau, Sipaingarang, Sipakala'bi'

Menjalin kerjasama dan kebersamaan serta saling mengingatkan berdasarkan penghormatan terhadap keberadaan dan jati diri setiap anggota kelompok.

5. Kejujuran

Kejujuran adalah sifat sentral dan esensial dalam pelaksanaan pembangunan. Dengan nilai kejujuran pembangunan dalam bentuk apa pun akan menjamin tegaknya saling pengertian, keharmonisan, keserasian, dan ketentraman. Nilai ini merupakan syarat utama penunaian amanah dan kepercayaan rakyat yang perlu terus dijaga sehingga terhindar dari perbuatan yang mengkhianati amanah rakyat.

6. Dipameang pai dalle dileteanni pai andiang dalle na pole mettuala

Kita harus kerja keras untuk mendapatkan reski, tanpa kerja keras tidak akan ada reski.

7. Keadilan

Nilai ini merupakan penuntun pelaksanaan pembangunan agar segala aturan dapat terlaksana dan berjalan baik, sehingga dapat menimbulkan keharmonisan, keserasian, keseimbangan, ketentraman, dan sekaligus akan menghilangkan kezaliman, kesenjangan, keresahan dan konflik.

8. Siitaiyyang AcoangTassitaiyyang Adhaeang

Sebagai suatu bangsa, maka kita saling mengajak kepada kebaikan atau jalan yang benar dan mencegah kepada keburukan atau jalan yang sesat.

9. Kedisiplinan

Melaksanakan segala aktivitas secara efektif, efisien, dan penuh rasa tanggung jawab serta etos kerja yang tinggi.

10. Keterbukaan

Menerima segala bentuk masukan kemudian mengola dan menganalisa sehingga menghasilkan kebijakan yang berpihak kepada kesejahteraan masyarakat.

Visi dan misi Majene 2020 serta tata nilai yang melingkupinya barulah merupakan pernyataan-pernyataan normatif sebagai pedoman dan panduan dalam mengarahkan Majene menuju ke masa depan yang lebih baik. Untuk mewujudkan keinginan di atas yang dinyatakan secara normatif memerlukan penjabaran-penjabaran ke dalam bentuk yang lebih operasional.³⁹

Penjelasan dari visi dan misi tersebut di atas merupakan harapan utama dari pemerintah Kabupaten Majene dan masyarakatnya sebagai gambaran kepada para inspektor dan dunia usaha tentang perwujudan Kabupaten Majene 2020.

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menghubungkan 1 variabel dengan variabel lainnya.

Variable yang menghubungkan adalah variabel bebas atau indenpenden dan variable terikat atau tidak bebas.

Variabel bebas adalah kepemimpinan kepala sekolah perempuan yang diberi simbol X yang terdiri dari 5 indikator. Kepribadian yang kuat, memahami kondisi

³⁹ Adi Ahsan S. Mandra, *Saatnya Kemajene Memanfaatkan Potensi dan Menciptakan peluang*, h. 156-161.

guru, memiliki visi dan misi sekolah, mampu mengambil keputusan dan mampu berkomunikasi adalah variabel indenpenden dan kinerja guru (Y) sebagai variabel dependen.

X = Variabel Independen

Y = Variabel Dependen

C. *Populasi dan sampel*

1. Populasi

Apabila seseorang melakukan penelitian, baik penelitian populasi maupun penelitian sampel, tentu tujuannya hanya memperoleh sejumlah data. Penelitian populasi dilakukan apabila peneliti ingin melihat semua yang ada di dalam populasi (semua objek penelitian). Tetapi penelitiannya terlalu luas, maka digunakan sampel yaitu meneliti sebagian dari populasi tersebut.

Suharsimi Arikunto memberi pengertian populasi sebagai berikut : “Populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.”⁴⁰

Dengan demikian yang menjadi populasi penelitian penulis adalah seluruh guru SMP dan MTs pada sekolah-sekolah yang memiliki kepala sekolah perempuan yang tersebar pada 3 kecamatan di Kabupaten Majene. Adapun sebaran datanya dapat dilihat di halaman berikut pada tabel 1.

⁴⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta Rineka Cipta, 1992), h. 102.

Tabel 1. Populasi Penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru (Orang)
1	SMPN 4 MAJENE	25
2	SMPN 2 SENDANA	15
3	MTs S GUPPI MAJENE	22
4	MTs S GUPPI PESULOANG	19
5	MTs S DDI SOMBA	22
JUMLAH		103

2. Sampel

Dalam suatu penelitian tidaklah selalu perlu untuk meneliti setiap individu yang ada dalam populasi sebagai sasaran (objek penelitian), karena di samping memakan biaya yang sangat besar juga membutuhkan waktu yang sangat lama.

Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis tidak meneliti semua objek (populasi) cukup dengan mengambil sampel dari keseluruhan populasi yang dianggap dapat memberikan gambaran tentang keadaan populasi. Mengenai besar kecilnya sampel yang harus diambil untuk sebuah penelitian, memang tidak ditentukan secara pasti. Oleh karena itu, dalam penentuan sampel tersebut pengambilan sampel dilakukan secara proporsional random sampling sehingga diperoleh sampel atau

contoh yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat melukiskan keadaan yang sebenarnya. Dengan kata lain, sampel harus benar-benar representatif.

Pada penelitian ini penulis berpedoman pada pendapat Winarno yang mengatakan bahwa apabila populasi cukup homogen (serba sama) terhadap populasi 100 dapat dipergunakan sampel perpaduan atau 50% sedangkan diatas 100 dapat digunakan sepersepuluh atau 10 %.⁴¹

Mengacu pada pendapat Winarno di atas, pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pengambilan 50% dari jumlah populasi sebanyak 103 orang, sehingga diperoleh sampel guru sebanyak 51 orang guru yang tersebar pada 3 (tiga) kecamatan, dengan perbandingan persentase jumlah terbanyak. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Sampel Pendidikan

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru (Orang)
1	SMPN 4 MAJENE	12
2	SMPN 2 SENDANA	7
3	MTs S GUPPI MAJENE	11
4	MTs S GUPPI PESULOANG	10
5	MTs S DDI SOMBA	11
	JUMLAH	51

⁴¹ Winarno Surakhmad, *Penelitian Ilmiah* (Bandung: Tarsito, 1990), h. 25.

D. Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian kali ini ialah melalui:

1. Observasi

Melakukan observasi terlebih dahulu dengan jalan mengumpulkan data melalui proses pengamatan dan pencacatan terhadap gejala-gejala yang diselidiki dalam pengamatan tersebut

2. Wawancara

Wawancara diadakan untuk mengumpulkan data mengenai kepemimpinan kepada kepala sekolah perempuan yang meliputi tipe, sifat dan mutu kepemimpinan.

3. Dokumentasi

Teknik ini di perlukan untuk mengumpulkan data pendukung baik mengenai jumlah, jenis, tingkat pendidikan dan masa kerja guru.

E. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mempergunakan instrumen penelitian. Hal ini dimaksud agar penulis dapat mengumpulkan data yang diperlukan sebagai alat untuk menyatakan besaran hasil penelitian.

Adapun instrument dalam penelitian ini, penulis membagi kedalam 2 kategori yaitu:

1. Kategori instrumen kepala sekolah perempuan adalah:

a) Angket

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah perempuan yang diberikan kepada guru-guru yang bersangkutan yang mana instrumen yang digunakan ialah daftar pernyataan.

b) Wawancara

Wawancara diadakan untuk mengumpulkan data mengenai kepemimpinan kepala sekolah perempuan yang meliputi tipe, sifat dan mutu kepemimpinan

c) Identifikasi jenis data dan dokumen

Mengidentifikasi jenis data dan dokumen yang akan digunakan penelitian, seperti data primer atau sekunder serta mengidentifikasi data yang berhubungan langsung maupun tidak langsung penunjang, agar memudahkan menganalisis data yang telah terkumpul.

2. Kategori instrumen Kinerja Guru:

a) Angket

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan kinerja guru yang diberikan kepada guru-guru yang bersangkutan yang mana instrumen yang digunakan ialah daftar pernyataan.

b) Identifikasi jenis data dan dokumen

Mengidentifikasi jenis data dan dokumen yang akan digunakan penelitian, seperti data primer atau sekunder serta mengidentifikasi data yang berhubungan langsung maupun tidak langsung penunjang, agar memudahkan menganalisis data yang telah terkumpul.

Dengan beberapa poin diatas, dirumuskan berdasarkan atas masalah serta analisis variabel yang terkandung didalamnya. Tentu saja dalam pengumpulan data tersebut di atas sudah pula diidentifikasi dan divalidasi terhadap jenis data yang akan dikumpulkan, apakah kuantitatif atau kualitatif, guna perkembangan praktis dan kemungkinan hasilnya lebih valid dan reliabilitas.

F. *Validasi dan Reliabilitas Instrumen*

Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan terhadap Kinerja Guru pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene sebelum melakukan penelitian dengan sebenar-benarnya, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba instrumen agar dapat memperoleh instrument yang valid dan reliabel sehingga dapat di gunakan sebagai alat ukur yang benar

Uji coba dilaksanakan pada guru SMP dan MTs di Kabupaten Majene yang kepala sekolahnya adalah perempuan dengan responden sebanyak 51 orang.

Validitas Instrumen di uji dengan menggunakan korelasi product moment dengan nilai korelasi 0,675 dengan taraf signifikan (α) sebesar 0,000.

Kriteria pengujian dengan membandingkan antara r – hitung dengan r – Table, jika r – hitung $>$ r – table maka instrument dianggap valid, sebaliknya jika r – hitung $<$ r – table maka dianggap tidak valid (drop), sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Sedangkan reliabilitas instrumen dimaksudkan untuk melihat konsistensi jawaban butir – butir pernyataan yang diberikan oleh responden.

Menurut Sugiyono, pemberian interpretasi terhadap reliabilitas pada umumnya digunakan patokan sebagai berikut :

- 1). Reliabilitas uji coba sama dengan atau lebih dari 0,70 berarti hasil uji coba tesnya memiliki reliabilitas tinggi.
- 2). Reliabilitas uji coba kurang dari 0,70 berarti hasil uji coba tesnya memiliki reliabilitas kurang (un-reliable).⁴²

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis statistic deskriptif dan inferensial dengan menggunakan regresi untuk melihat pengaruh variabel X terhadap Y dengan formula sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Nilai variabel terikat (Kinerja guru)

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2006), h. 189.

X = Nilai variabel bebas (Kepemimpinan kepala sekolah perempuan)

ϵ = Komponen kesalahan acak

\hat{y}_o = Penggalan y dari garis regresi

β_1 = Koefisien regresi

untuk menguji hipotesis, maka hipotesis statistik yang digunakan ialah

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_1 : \beta_1 \neq 0$$

Jika $\text{Prop} < \alpha$, maka H_0 di tolak



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sebagaimana telah disebutkan pada bab terdahulu, bahwa penelitian ini berlokasi pada seluruh sekolah menengah pertama dan madrasah tsanawiyah yang memiliki kepala sekolah perempuan di Kabupaten Majene sesuai dengan data yang ada, sekolah-sekolah yang dimaksud berjumlah lima sekolah dengan letak geografis, status, jumlah, dan karakter guru serta siswa yang berbeda-beda. Telah disebutkan pula sebelumnya bahwa dari lima sekolah yang menjadi subjek penelitian terdapat 3 sekolah menengah pertama dan 2 madrasah tsanawiyah. Dan untuk menjawab pertanyaan secara sistematis dan terarah, pada bab ini dibagi kedalam tiga bagian utama, yaitu (1) gambaran umum tentang lokasi penelitian, (2) hasil penelitian dan (3) pembahasan

Kabupaten Majene merupakan salah satu kabupaten di antara 5 kabupaten yang ada di Sulawesi Barat yang beribukota di Kecamatan Banggae. Secara geografis Kabupaten Majene terletak antara $2^{\circ} 38' 45''$ - $3^{\circ} 38' 15''$ Lintang Selatan dan antara $118^{\circ} 45' 00''$ - $119^{\circ} 4' 45''$ Bujur Timur, yang berbatasan dengan Kabupaten Mamuju disebelah utara dan Kabupaten Polewali Mamasa sebelah Timur, Batas sebelah selatan dan barat masing-masing Teluk Mamasa dan Selat Makassar. Luas wilayah

Kabupaten Majene 947,84 Km^2 yang terletak di pesisir pantai Barat Sulawesi Barat memanjang dari Selatan ke Utara kurang lebih 146 Km dari Kabupaten Mamuju (Ibukota Provinsi Sulawesi Barat).⁴³

Secara administratif Kabupaten Majene terdiri dari 8 wilayah Kecamatan, masing-masing Kecamatan Banggae, Kecamatan Banggae Timur, Kecamatan Pamboang, Kecamatan Sendana, Kecamatan Tammerodo, Kecamatan Tubo, Kecamatan Malunda, dan Kecamatan Ulumanda. Dari 8 kecamatan tersebut terdapat sebanyak 41 desa/kelurahan, dengan rincian luas masing-masing kecamatan sebagaimana yang ditunjukkan pada Tabel 3 dibawah ini :

Tabel 3. Pembagian luas wilayah Kabupaten Majene menurut kecamatan

NO	Kecamatan	Jumlah Desa/ Kelurahan	Luas Wilayah (Km^2)	Persentase terhadap luas
1.	Banggae	4	25,15	2,65
2.	Banggae Timur	5	30,04	3,17
3.	Pamboang	7	70,19	7,4
4.	Sendana	6	82,24	8,68
5.	Tammerodo	4	55,40	5,85

⁴³ Pemerintahan Daerah Kabupaten Majene, Majene dalam angka, h. 1-2.

6.	Tubo	4	41,17	4,34
7.	Malunda	6	187,65	19,80
8.	Ulumanda	4	456,00	48,11
Jumlah		41	947,84	100

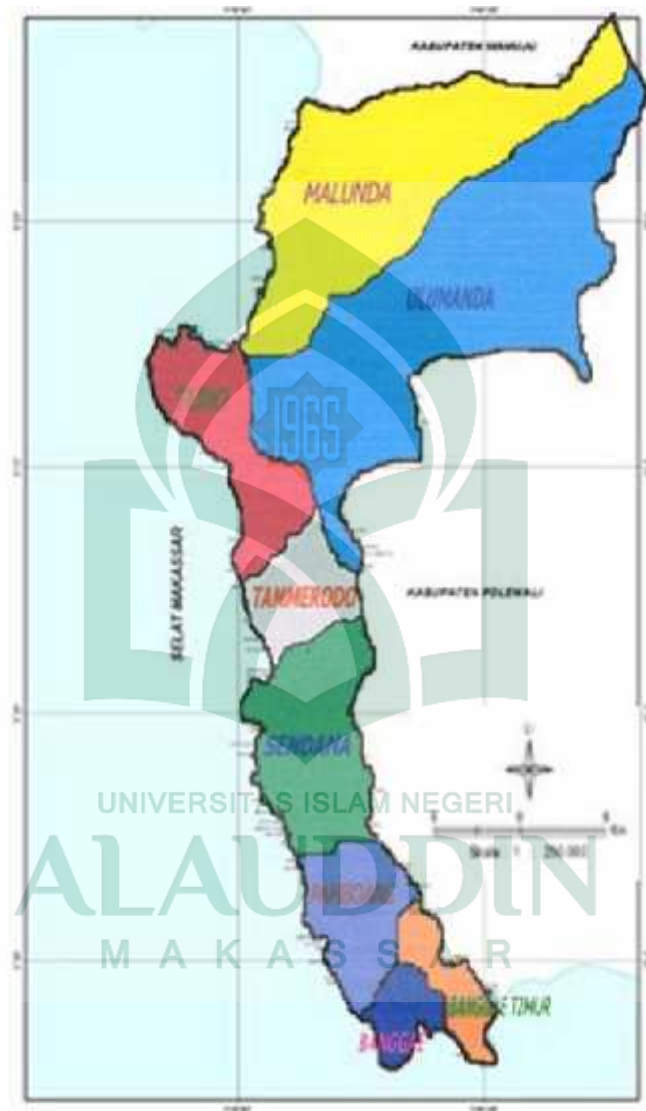
Sumber : Majene dalam Angka 2011/2012

Berdasarkan Tabel 3 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa, Kecamatan Ulumanda merupakan kecamatan yang memiliki wilayah terluas dari 8 kecamatan yang ada di Kabupaten Majene, Kecamatan Ulumanda ini berbatasan langsung dengan dua kabupaten tetangga yang ada di sebelah Utara dan Timur Kabupaten Majene, yaitu kabupaten Mamuju dan Polewali Mamasa. Posisi Kabupaten Majene dari Selatan ke Utara dengan batas wilayah sebagai berikut:⁴⁴

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Mamuju.
2. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Polewali Mamasa, Kabupaten Mamasa.
3. Sebelah Selatan berbatasan dengan Teluk Mandar
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Selat Makassar.

⁴⁴ Pemerintahan Daerah Kabupaten Majene, Majene dalam angka, h. 2.

Batas wilayah Kabupaten Majene sebagaimana dijelaskan di atas dapat dilihat pada peta di bawah ini :⁴⁵



Gambar. Peta Kabupaten Majene

⁴⁵ Peta Kabupaten Majene, Kantor Bappeda kabupaten Majene, 2011.

Untuk mengetahui lebih jauh tentang kondisi lokasi penelitian, dapat dilihat pada uraian berikut :

a. SMP Negeri 4 Majene

Sekolah ini terletak di kecamatan banggae timur dengan jarak kurang lebih 10 km dari ibu kota kabupaten. Karena beberapa tahun terakhir menunjukkan prestasi yang lebih baik dari pada sekolah menengah pertama di sekitarnya, maka sekolah ini diberi predikat sekolah standar nasional. Dengan predikat tersebut, komponen sekolah ini mampu menunjukkan bahwa meskipun tidak terletak di kabupaten majene, kualitas mereka tidak jauh beda dengan sekolah-sekolah lainnya. Sekolah ini dinakhodai oleh Dra. Hj. Patmawati, MH yang selama kepemimpinannya ini meraih banyak prestasi sehingga sekolah ini terangkat popularitasnya di samping beliau sebagai istri dari bapak wakil bupati Kabupaten Majene.

Selama kepemimpinannya telah banyak perubahan yang ditampilkan berdasarkan pemaparannya bahwa :

Keberhasilan sesuatu dalam dunia pendidikan itu bervariasi, tergantung bagaimana motivatornya melihat situasi dan kondisi yang ada. Khususnya disekolah ini, jumlah guru, jumlah siswa, kehidupan ekonomi siswa, predikat-predikat yang telah diraih sekolah serta visi dan misi sekolah alhamdulillah telah menunjang keberhasilan sehingga sekolah ini tercatat dihati sanubari masyarakat kabupaten majene terbukti banyaknya peminat untuk menuntut ilmu disekolah kami ini.⁴⁶

⁴⁶ Dra. Hj. Patmawati, MH. Kepala Sekolah SMP Neg. 4 Majene "Wawancara" tanggal 19 September 2013, di Majene.

Hj. Andilah, S.Pd, mengemukakan bahwa :

Meskipun sekolah kami ini telaknya tidak berada di pusat kota tapi sekolah kami selalu ikut berpartisipasi dalam berbagai kegiatan, perlombaan dan pertandingan baik yang diadakan oleh kemendiknas maupun kemenag di Kabupaten Majene, meskipun peserta didik kami berasal dari taraf kehidupan ekonomi yang sederhana. Tapi hal ini tidaklah membuat sekolah kami patas semangat untuk berbuat yang lebih dari harapan kepala sekolah dan guru-guru disekolah kami ini.⁴⁷

Lebih lanjut lagi H. Hasan mengatakan bahwa :

Sekolah kami ini dengan jumlah siswa 215 orang di bina oleh guru PNS 24 orang dan guru honorer 1 orang. Dengan demikian, proses pembelajaran di sekolah kami ini berjalan secara aktif dan lancar meskipun tidak kami pungkiri bahwa terkadang ada saja kendala yang dilewati oleh para guru tersebut. Dengan adanya kendala tersebut peranan kepala sekolah dalam hal ini Dra. Hj. Fatmawati, MH sangat responsif sehingga pelaksanaan proses pembelajaran betul-betul ternikmati secara enjoy tanpa ada beban apa-apa disebabkan oleh tranparansi kepala sekolah kami.⁴⁸

b. SMP Negeri 2 Sendana

Sekolah ini dapat dikatakan terbilang muda karena sekolah ini baru diadakan dan diresmikan pada tanggal 9 Oktober 1982 yang dinakodai oleh Dra. Andi Arsiah, M.Si. Keberadaan dan popularitas sekolah ini, kepala sekolah (Dra. Andi Arsiah M.S.i) mengemukakan bahwa :

Pada tahun-tahun sebelumnya, siswa-siswi yang berada disekitar sekolah ini yang ekonominya mapan lebih memilih untuk menyekolahkan anak-anaknya ke kota somba yang jaraknya kurang lebih 25 km dari SMP Neg. 2 Sendana Namun setelah melihat SMP

⁴⁷ Hj. Andilah, S.Pd. Guru SMP Neg. 4 Majene “Wawancara”. tanggal 21 September 2013, di Majene.

⁴⁸ H. Hasan. Guru SMP Neg. 4 Majene”Wawancara”. tanggal 21 September 2013, di Majene.

Neg. 2 Sendana telah berkembang pesat yang ditandai dengan prestasi-prestasi baik dibidang olah raga seperti catur tingkat kabupaten, volley ball tingkat kecamatan, bulutangkis tingkat kabupaten dan kecamatan, seni, perpustakaan tingkat kabupaten, dan lomba-lomba bidang studi seperti lomba olimpiade mipa tingkat kabupaten dan kecamatan serta geografi yang dibina langsung oleh 10 guru PNS dan 5 Guru Non PNS, animo orang tua begitu besar untuk menyekolahkan anaknya disekolah ini. Untuk menjangkau sekolah ini, sangatlah mudah karena berada diporos kabupaten majene – mamuju dengan jarak sekolah 40 km dari kota kabupaten. Dan juga dalam memimpin sekolah ini suka dan duka silih berganti. Sukanya adalah selalu terciptanya rasa percaya diri dan rasa persaudaraan diantara kepala sekolah dengan guru dan antara guru dengan guru. Sedangkan dukanya adalah munculnya kendala-kendala dan berbagai macam problema atau masalah. Dan untuk keluar dari kendala-kendala tersebut solusinya adalah menghadapi dengan kepala dingin, tidak emosional, mendudukkan tokoh-tokoh, komite dan pemerintah.⁴⁹

Lebih lanjut lagi Hj. Asmah, S.Pd. :

Mengemukakan bahwa prestasi-prestasi yang diraih siswa dimana siswa kami berjumlah 282 orang tidak terlepas dari binaan para guru-guru dan terlebih lagi dari kepada sekolah sebagai motivator pada setiap kegiatan yang kami lakukan disekolah ini baik dalam hal kegiatan proses pembelajaran maupun dalam kegiatan-kegiatan lainnya. Dan juga dalam hal pembinaan dan pemantapan intelegensi anak / peserta didik ini, kepala sekolah kami ini lebih menuntun dan menitip beratkan perhatian guru dan peserta didik dalam pemberdayagunaan perpustakaan sekolah dan pemberian hadiah bagi siswa-siswi berprestasi kelas VII s/d IX peringkat I, II dan III dan juga ibu kepala sekolah kami sangat antusias dalam pemberian kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikannya kejenjang berikutnya.

⁴⁹ Dra. Andi Arsiah M.S.i. Kepala Sekolah SMP Neg. 2 Sendana “Wawancara” tanggal 20 Agustus 2013, di Sendana.

Terbukti ada tiga PNS / guru yang berijazah S 2 dan 16 PNS / guru berijazah S 1.⁵⁰

c. MTs Guppi Majene

Madrasah Tsanawiyah Guppi Majene merupakan salah satu madrasah swasta yang paling dekat dari ibu kota kabupaten, yaitu sekitar 5 km. Madrasah ini lokasinya begitu strategis karena berada di kota Kecamatan Banggae Timur. Madrasah tsanawiyah Guppi ini dinahkodai oleh Rahmawati, S.Ag, M.Pd.I. tentang keberadaan madrasah ini Rahmawati, S.Ag. M.Pd.I Mengemukakan bahwa :

Lima tahun terakhir ini, perhatian masyarakat ke madrasah ini cukup antusias, terbukti dengan modal amanah atau kepercayaan yang penuh kepada tenaga edukasi di madrasah ini jumlah siswa Alhamdulillah dari tahun ke tahun terus mengalami peningkatan sehingga pada tahun ini total jumlah siswa MTs Guppi Majene 197 orang meskipun berseblahan dengan salah sekolah menengah pertama atau SMP unggulan dengan penuh kesadaran dan modal penuh tanggung jawab para guru di madrasah ini yang berjumlah 22 orang dengan rincian PNS 9 orang dan Non PNS 13 orang tetap bekerja keras agar madrasah ini tetap bisa eksis didunia pendidikan dan menciptakan generasi Islami yang Istiqamah.⁵¹

Selanjutnya Hj, Andi Indarayani Mengemukakan bahwa :

Madrasah ini meskipun jumlah siswanya cukup sederhana tetapi selalu ikut berpartisipasi dalam memacu meraih prestasi yang dapat dilihat pada keterlibatan para guru dan siswanya terhadap kegiatan-kegiatan kabupaten

⁵⁰ Hj. Asmah, S.Ag. Guru SMP Neg. 2 Sendana “Wawancara” tanggal 26 Agustus 2013, di Sendana.

⁵¹ Rahmawati, S.Ag. M.Pd.I. Kepala Madrasah Guppi Majene “Wawancara” tanggal 21 September 2013, di Majene.

baik yang dilaksanakn oleh kementerian agama maupun kementerian dinas pendidikan.⁵²

Lebih lanjut lagi Drs, Sayadi mengemukakan bahwa:

Kinerja para guru di madrasah ini dapat dikatakan sudah mencapai standar kewajaran berkat motivasi dari kepala madrasah yang terus memberikan pantauannya disertai dengan bimbingan-bimbingan. Hal ini terbukti dengan banyaknya terjadi perubahan-perubahan dimadrasah ini terutama prestasi-prestasi yang diraih oleh para siswa dan juga para guru dalam keikut sertaannya pada even-even yang meyakinkan memberi kesempatan untuk berprestasi.⁵³

d. MTs Guppi Pesuloang

Madrasah Tsanawiyah guppi pesuloang adalah madrasah yang di bina satu atap dengan madrasah Iptidaiyah yang jaraknya 19 km dari ibu kota kabupaten yang berada di ujung perbatasan antara kecamatan pamboang dan kecamatan sendana. beberapa tahun terakhir madrasah ini mendapat perhatian besar dari pemerintah pusat. Hal ini dikemukakan oleh Marwiah Lopa, S.Ag selaku pemimpin di madrasah ini bahwa :

Alhamdulillah madrasah ini cukup mendapat perhatian dari pemerintah pusat. Hal ini ditandai dengan pembangunan gedung atau ruang belajar karena sebelumnya madrasah satu atap ini hanya menggunakan ruang belajar dari dinding papan yang sudah rapuh dan atap rumbiah. Dan adapun tenaga gurunya masih banyak di bina tenaga honorer yang jumlahnya 19 orang dan guru PNS hanya 3 orang. Sekalipun demikian mereka tetap berpacu untuk meraih prestasi yang dapat dilihat dari

⁵² Hj. Andi Indarayani, S.Pd.I. Guru Madrasah Guppi Majene “Wawancara” tanggal 14 September 2013, di Majene.

⁵³ Drs. Sayadi. Guru Madrasah Guppi Majene “Wawancara” tanggal 14 September 2013, di Majene.

keterlibatan para guru dan siswanya pada kegiatan-kegiatan baik tingkat kecamatan maupun kabupaten.⁵⁴

Selanjutnya Rusmiati, S.Ag mengatakan bahwa :

Berkat arahan, bimbingan dan segala yang telah diberikan kepada kepala madrasah banyak sudah prestasi yang dicapai pada lima tahun terakhir ini meskipun jumlah siswa cukup sederhana yaitu 51 orang. Meskipun demikian tidak membuat kami selaku tenaga edukasi untuk undur diri tapi kami selalu bertekad untuk terus maju bersaing secara sehat dengan sekolah / madrasah lainnya dan tetap eksis dengan modal ikhlas beramal.⁵⁵

e. MTs DDI Somba

Diantara madrasah-madrasah swasta yang lain, madrasah ini sudah dibilang cukup berumur dan eksis bersaing dengan madrasah / sekolah lainnya. Menurut Chomsilah Rumanti, S.Pd selaku orang nomor satu mengemukakan bahwa :

Sekalipun tenaga edukasi kebanyakan dari tenaga honorer namun prestasi-prestasi banyak telah dicapai. Pada beberapa even baik perlombaan dalam bidang studi maupun olah raga tingkat kecamatan maupun kabupaten hampir sepenuhnya siswa di ikut sertakan. Hal ini cukup membuktikan bahwa keberadaan madrasah ini cukup diperhitungkan ditengah kompetitifnya pelaksanaan pendidikan dikabupaten majene meskipun jaraknya sekitar 30 km dari ibu kota kabupaten.⁵⁶

Selanjutnya Nurliah Dahlan, S.Pd. I Mengemukakan bahwa:

Meskipun madrasah kami ini berseblahan salah satu sekolah menengah pertama negeri yaitu SMP. Neg. 1 Somba sendana namun pihak madrasah

⁵⁴ Marwiah Lopa, S.Ag. Kepala Madrasah Guppi Pesuloang “Wawancara” tangga, 26 Agustus 2013, di Pesuloang.

⁵⁵ Rusmiati, S.Ag. Guru Madrasah Guppi Pesuloang “Wawancara” tanggal 29 Agustus 2013, di Pesuloang.

⁵⁶ Chomsilah Rumanti, S.Pd. Kepala Madrasah DDI Somba. “Wawancara” tanggal 20 Agustus 2013, di Somba.

dalam hal ini kepala madrasah dan para tenaga edukasi terus berusaha mencari dan mencari berbagai macam usaha yang dapat membuat madrasah ini berkembang sesuai dengan harapan dan impian pihak madrasah.⁵⁷

Lanjut lagi Jalaluddin mengemukakan bahwa :

Berbagai macam prestasi yang telah diraih oleh madrasah ini adalah tidak terlepas dari gagasan-gagasan atau ide-ide dari ibu kepada madrasah disertai dengan dedikasi dan rasa percaya diri yang tinggi.⁵⁸

Dan lebih lanjut lagi Siti Rosmah, S.Ag Mengemukakan bahwa:

Ketegasan dan pengetahuan luas yang dimiliki oleh kepala madrasah kami ini membuat saya dan tenaga edukasi lainnya di madrasah ini selalu terobsesi untuk saling bergiat bekerja mengingat motto dari kementerian madrasah ini yaitu ikhlas beramal. Dan selain itu pula partisipasi aktif kepala madrasah dalam menyikapi berbagai hal kejadian membuat saya dan rekan kerja yang lain selalu pro aktif dan obyektif dalam menyikapi situasi problematik.⁵⁹

Dari pemaparan di atas menunjukkan bahwa kondisi pendidikan di Kabupaten Majene dari tahun ke tahun mengalami kemajuan sekalipun kemajuan tersebut tidak signifikan. Hal ini dapat pula kita lihat pada skala global kualitas pendidikan di Indonesia yang jatuh dibawah Negara-negara tetangga. Berdasarkan data human development index, kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh setiap Negara Australia menempati peringkat ke-7, singapura ke-22, Malaysia peringkat ke-

⁵⁷ Nurliah Dahlan, S.Pd.I. Guru Madrasah DDI Somba “Wawancara” tanggal 28 Agustus 2013, di Somba.

⁵⁸ Jalaluddin, S.Pd. Guru Madrasah DDI Somba “Wawancara” tanggal 28 Agustus 2013, di Somba.

⁵⁹ Sitti Rosma, S.Ag. Guru Madrasah DDI Somba “Wawancara” tanggal 28 Agustus 2013, di Somba.

56, Philipina peringkat ke-77, sedangkan Indonesia peringkat 105.⁶⁰ Kondisi ini mengharuskan bangsa Indonesia untuk tetap memacu mutu pendidikan agar terus meningkat. Khususnya di Kabupaten Majene telah dilakukan berbagai upaya, baik dari segi peningkatan fasilitas sarana dan prasarana pendidikan, peningkatan SDM guru-guru melalui pelatihan-pelatihan maupun pada rekrutmen kepada kepala sekolah.

2. Gambaran Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene

Kepemimpinan merupakan salah satu variabel penting yang dianggap sekelompok orang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja para bawahannya. Hal ini pun telah dikemukakan oleh beberapa pakar bahwa bukan hanya kemauan serta kerja keras dari pribadi bawahannya yang bisa mempengaruhi pula oleh sikap pimpinan yang baik yang dapat menciptakan situasi kerja yang menyenangkan.⁶¹

Seorang kepala sekolah yang baik tidak hanya berkualitas secara administratif, tetapi juga harus menjadi leader, yakni pemimpin yang menjadi panutan bagi seluruh komponen yang dibawahinya. Karena hal tersebutlah sehingga muncul sebuah anggapan bahwa menjadi seorang pemimpin bukanlah perkara mudah.

Telah disebutkan sebelumnya, bahwa karakteristik kepemimpinan seseorang tidak serta merta dapat dikotak-kotakkan berdasarkan karakter khusus yakni

⁶⁰ Trianto dan Titik Triwulan, *sertifikasi guru dan upaya peningkatan kualifikasi, komponen dan kesejahteraan*, (Cet. I; Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2007), h. 14.

⁶¹ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Cet. IX; Bandung, Remaja Rosdakarya, 2007), h. 119.

perbedaan jenis kelamin. Karakteristik kepemimpinan yang dilakukan oleh laki-laki juga dapat dilakukan pula oleh pemimpin perempuan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis, maka ditemukan atau didapatkan bahwa kepala sekolah perempuan pada SMP dan MTs di kabupaten Majene kepemimpinan yang diterapkan termasuk kategori baik.

Hal tersebut di atas tergambar dari adanya kemampuan kepala sekolah perempuan SMP dan MTs di kabupaten Majene dalam mengelola sekolah atau madrasah yang dipimpinnya. Pengelolaan yang nyata dari kepala sekolah perempuan SMP dan MTs di kabupaten Majene ini adalah adanya pemberian kesempatan kepada guru-gurunya untuk melanjutkan pendidikannya, giat menggalas kegiatan keilmuan di sekolah/madrasah serta memiliki kerangka pikir untuk memajukan sekolah/madrasah.

Pemberian kesempatan kepada para gurunya untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, oleh para kepala sekolah perempuan di kabupaten Majene adalah didorong oleh rasa solidaritas dan sebagai motivator dalam rangka pengembangan diri para gurunya tersebut. Dan kemajuan sekolah/madrasah yang dipimpinnya bukan berarti adanya tendensi persaingan antara kepala sekolah perempuan dan kepala sekolah laki-laki dalam mengembangkan potensi diri guru-gurunya tetapi saling memotivasi para gurunya tersebut untuk duduk bersanding dalam memajukan dunia pendidikan.

Dalam menggalas kegiatan keilmuan serta memiliki kerangka pikir untuk memajukan sekolah, para kepala sekolah perempuan pada SMP dan MTs di

Kabupaten Majene sangatlah giat. Hal ini dibuktikan dengan adanya ketegasan dan kesempatan mengarahkan gurunya untuk mengadakan penelitian tindakan kelas (PTK), mengikuti pelatihan-pelatihan kependidikan dengan mengaplikasikannya di sekolah/madrasah, mengikuti seminar-seminar kependidikan kemudian mensosialisasikan keguru-guru yang lain.

Dengan adanya pemberian kesempatan kepada para guru untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, menggagas kegiatan keilmuan dan memiliki kerangka pikir untuk memajukan sekolah oleh para kepala sekolah perempuan pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene tersebut maka para kepala sekolah perempuan pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene mampu mengelola sekolah/madrasah yang dipimpinnya ditandai dengan perkembangan dan kemajuan yang diraih oleh para kepala sekolah perempuan pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene dari waktu ke waktu.

Selain mengelola sekolah/madrasah oleh para kepala sekolah perempuan pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene tersebut, juga terlihat mampu menggerakkan para guru dan staf secara efektif. Terbukti para guru dan staf di SMP dan MTs di kabupaten Majene jika diberikan tugas atau job maka para guru dan staf tersebut langsung melaksanakannya karena para kepala sekolah perempuan pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene tersebut tetap memperhatikan kemampuan dan mempertimbangkan situasi para guru dan stafnya tersebut.

Dalam hal pembinaan oleh para kepala sekolah perempuan pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene kepada para gurunya, tampak terlihat suasana yang

kondusif, bergairah, produktif dan kompak, karena para kepala sekolah perempuan tersebut mampu mengenali, beradaptasi dan berbaur sehingga dapat menjadi teman untuk berbagi rasa meskipun tidak menutup kemungkinan ada sebahagian kecil dari para gurunya tersebut yang biasa melawan atau mengindahkan penyampaian dari kepala sekolah perempuan tersebut, tetapi para kepala sekolah perempuan pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene ini tetap ikhlas dan sabar menghadapinya dengan mengadakan pendekatan-pendekatan kepada sebagian gurunya tersebut.

Sedangkan terhadap struktur lingkungan sekolah/madrasah tetap juga diadakan pembinaan agar dapat mendukung pertumbuhan kreatifitas, inovasi, disiplin, dan semangat belajar siswa yang tinggi. Hal ini terlihat dari adanya jalinan kerjasama antara kepala sekolah perempuan pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene dengan para tokoh masyarakat sekitar lingkungan sekolah yang dilibatkan dalam kepengurusan pada KOMITE sekolah/madrasah.

Selain pengelolaan sekolah, kemampuan menggerakkan para guru dan staf secara efektif dan pembinaan yang baik dari para kepala sekolah perempuan pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene tersebut maka penulis juga mendapatkan data bahwa tingkat pendidikan para kepala sekolah perempuan pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Kondisi tingkat pendidikan para kepala sekolah perempuan pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene

No	Nama / Nip	Sekolah	Tingkat Pendidikan
1	Drs. Hj. Patmawati, MH	SMP. Neg. 4 Majene	S 2
2	Dra. Andi Arsia, M.Si	SMP. Neg. 2 Sendana	S 2
3	Rahmawati, S.Ag, M.Pd.I	MTs Guppi Majene	S 2
4	Marwiah Lopa, S.Ag	MTs Guppa Pesuloang	S 1
5	Chomsilah Rumanti, S.Pd	MTs DDI Somba	S 1

Sumber : Diknas Kabupaten Majene

Table 4 di atas memberikan gambaran bahwa dari lima kepala sekolah perempuan tersebut ada tiga orang yang kualifikasi pendidikannya S 2, sementara yang lainnya adalah S 1. Mengenai terbatasnya kepala sekolah yang berminat melanjutkan pendidikan ke jenjang S 2 adalah lebih dikarenakan terlalu jauhnya jarak tempat kuliah yakni kota Makassar, di samping itu dana pendidikan yang terlalu besar sementara perhatian pemerintahan setempat terhadap peningkatan SDM belum begitu besar dan juga mengenai proporsi kepala sekolah perempuan pada sekolah menengah pertama masih sangat minim. Hal ini disebabkan masih terdapat keraguan/kesangsian para pejabat ketika akan mengangkat kepala sekolah perempuan karena dikhawatirkan lemah dalam mengambil keputusan lagi pula masih terbatas guru perempuan yang benar-benar dapat menonjolkan prestasi kerjanya serta jelasnya

perbandingan kepala sekolah perempuan dengan kepala sekolah laki-laki yang ada di kabupaten majene yaitu kepala sekolah perempuan sebanyak 5 orang yakni 2 orang kepala sekolah perempuan SMP dan 3 orang kepala MTs, sedangkan laki-laki 31 orang kepala SMP dan 20 orang kepala MTs. Dan begitu pula di madrasah yang saya lihat selama ini bahwa bahwa proporsi kepala sekolah perempuan pada madrasah tsanawiyah masih minim. Hal ini disebabkan minimnya personil guru Negara di madrasah, masih terdapat keraguan terhadap perempuan sebagai penentu kebijakan di madrasah yang masih dianggap lemah, lebih banyak laki-laki yang berprestasi baik di banding perempuan.

Olehnya itu untuk dapat mendudukan perempuan sebagai penentu kebijakan di institusi pendidikan, maka seyogyanyalah perempuan itu dituntut untuk mampu mengelola sekolah yang dipimpinnya agar berkembang dan memperoleh kemajuan dari waktu ke waktu, mampu menggerakkan para guru dan staf secara efektif, membina hubungan baik antar mereka agar tercipta suasana kondusif, bergairah, produktif dan kompak serta memiliki kemampuan membina segenap struktur lingkungan sekolah/madrasah agar dapat mendukung pertumbuhan kreatifitas, inovasi, disiplin, dan semangat belajar siswa yang tinggi.

3. Gambaran Kinerja Guru SMP dan MTs di Kabupaten Majene

Kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang dapat terlihat melalui aktifitasnya dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Aktifitas ini menggambarkan bagaimana ia berusaha untuk mencapai

tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain kinerja seseorang terlihat dengan bagaimana ia melakukan tugas dan hasil yang telah diraih.

Dalam dunia pendidikan, diperlukan orang yang mempunyai tingkat kemampuan yang tinggi. Kemampuan tersebut harus dimiliki oleh seorang tenaga pendidik (guru) yang dapat mengembangkan sikap profesionalismenya dalam mengajar. Dengan demikian aktifitas pembelajaran yang diamati merupakan prestasi yang diperlihatkan sebagai seorang tenaga pendidik. Sedangkan tugas-tugas harus sesuai dengan standar yang harus dilakukan tenaga pendidik yang meliputi persiapan, pelaksanaan, dan penilaian proses serta hasil belajar.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikatakan bahwa kinerja guru yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah seberapa baik prestasi yang dicapai oleh seorang guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan kemampuan yang dimiliki.

Dalam hubungannya dengan penelitian yang telah saya lakukan, maka ditemukan dari para guru SMP dan MTs di kabupaten majene dengan jumlah 1.169 orang dengan rincian guru SMP laki-laki berjumlah 231 orang, guru SMP perempuan berjumlah 475 orang, guru MTs laki-laki berjumlah 156 orang dan guru MTs perempuan berjumlah 307 orang, telah memiliki 3 (tiga) kemampuan sebagai indikator pengukuran kinerja guru yaitu :

a. Kemampuan merencanakan program pembelajaran.

Para guru SMP dan MTs di Kabupaten Majene dalam merencanakan program pembelajarannya terlihat telah mampu mengembangkan program tahunan, program semester, program modul (pokok bahasan), program mingguan dan

harian, program pengayaan dan remedial, program bimbingan dan konseling, pengembangan silabus serta penyusunan rencana pembelajaran. Hal ini biasa dilakukan oleh para guru SMP dan MTs di Kabupaten Majene secara pribadi dan ada juga secara berkelompok yang disesuaikan dengan mata pelajaran masing-masing guru agar program pembelajaran ini tepat diselesaikan dan tidak memakan kurun waktu yang cukup lama dan dapat mempengaruhi kegairahan para guru untuk menyelesaikan secara tepat waktu.

b. Kemampuan melaksanakan program pembelajaran.

Para guru SMP dan MTs di Kabupaten Majene dalam melaksanakan program pembelajaran berfokus pada konsep belajar untuk menghubungkan antara materi pelajaran yang diajarkannya dengan situasi dunia nyata siswa dan mendorong siswa untuk membuat hubungan antara pengetahuan yang dimilikinya dengan penerapannya dalam kehidupan sehari-harinya, memperoleh pengetahuan dan ketrampilan dari konteks yang terbatas sedikit demi sedikit dan dari proses mengonstruksi sendiri, sebagai bekal untuk memecahkan masalah dalam kehidupannya sebagai anggota masyarakat. Dan juga pelaksanaan program pembelajaran para guru SMP dan MTs di Kabupaten Majene lebih menekankan pada praktik, baik di laboratorium maupun di masyarakat dan dunia kerja (dunia usaha) serta mengembangkan iklim pembelajaran yang demokratis dan terbuka melalui pembelajaran terpadu, partisipatif dan sejenisnya.

c. Kemampuan mengevaluasi proses pembelajaran.

Para guru SMP dan MTs di kabupaten Majene dalam mengevaluasi proses pembelajaran terlihat terampil menilai proses dan hasil belajar siswa seperti membuat alat-alat penilaian yang perwujudannya berfokus pada penilaian unjuk kerja, penilaian sikap, Penilaian tertulis, penilaian proyek, penilaian produk, penggunaan portofolio dan penilaian diri. Dalam pelaksanaan penilaian unjuk kerja para guru SMP dan MTs di kabupaten Majene melakukan dengan cara bermain peran, memainkan alat musik, bernyanyi, membaca puisi/deklamasi, menggunakan peralatan laboratorium, mengoperasikan suatu alat pembelajaran dan alat yang digunakan para guru SMP dan MTs di Kabupaten Majene dalam penilaian unjuk kerja ini adalah lembar pengamatan. Pelaksanaan penilaian sikap para guru SMP dan MTs di Kabupaten Majene dilakukan dengan cara menilai sikap peserta didik terhadap materi pelajaran, terhadap guru/pengajar dan terhadap proses pembelajaran. Berikut penjelasan beberapa pelaksanaan penilaian para guru SMP dan MTs di Kabupaten Majene yaitu :

- 1) Pelaksanaan penilaian tertulis para guru SMP dan MTs di Kabupaten majene dilakukan dengan cara memberikan tes soal dan jawaban kepada peserta didik dalam bentuk tulisan seperti member tanda, mewarnai dan menggambar.
- 2) Pelaksanaan proyek para guru SMP dan MTs di Kabupaten Majene dilakukan dengan cara pemberian tugas yang harus diselesaikan dalam

periode atau waktu tertentu berupa perencanaan, pengumpulan data, pengorganisasian, pengolahan dan penyajian data.

- 3) Pelaksanaan penilaian produk para guru SMP dan MTs di Kabupaten Majene dilakukan dengan cara menilai hasil ketrampilan dalam membuat suatu produk dan kualitas produk tersebut.
- 4) Pelaksanaan penilaian portofolio para guru SMP dan MTs di Kabupaten Majene dilakukan dengan cara melihat perkembangan peserta didik berupa karya peserta didik (hasil pekerjaan), hasil tes, piagam penghargaan atau bentuk informasi lain yang terkait dengan kompetensi tertentu dalam suatu mata pelajaran.
- 5) Pelaksanaan penilaian diri para guru SMP dan MTs di kabupaten Majene dilakukan dengan cara menilai diri yang bersangkutan yang berkaitan dengan kompetensi pengetahuan, sikap, dan keterampilan. Selanjutnya mengolah data hasil penilaian tersebut di atas, menafsirkan dan meramalkan hasil penilaian, mendiagnosis kesulitan belajar serta memanfaatkan hasil penilaian untuk penyempurnaan proses pembelajaran.

Dari tiga kemampuan yang telah dijabarkan oleh para guru SMP dan MTs di kabupaten Majene tersebut di atas tidak terlepas dari arahan dan pantauan para kepala sekolah perempuan SMP dan MTs di kabupaten Majene sehingga menjadi sebuah prestasi yang baik yang dicapai oleh para guru tersebut dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal inilah yang dimaksudkan

dengan kinerja guru pada SMP dan MTs di kabupaten Majene dengan hasil kinerja kategori tinggi..

4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Kegagalan dan keberhasilan suatu sekolah ditentukan oleh pemimpin karena pemimpin merupakan pengendali dan penentu arah dan tujuan suatu sekolah atau madrasah. Kepemimpinan sebuah lembaga pendidikan dalam hal ini SMP dan MTs di Kabupaten Majene yang dipimpin oleh perempuan jika diamati secara sepintas bagaimana cara memimpinya yakni seorang kepala sekolah perempuan dengan kepribadian yang dimilikinya dapat memimpin bawahannya dengan bijaksana, halus, disiplin dan menerapkan cara kepemimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan guru.

Kepemimpinan kepala sekolah perempuan SMP dan MTs di Kabupaten majene tergambar adanya kemampuan yang dimiliki dari seorang kepala sekolah perempuan dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam lembaga sekolah guna tercapainya tujuan sekolah/madrasah. Dalam hubungannya dengan kinerja yang merupakan kemampuan yang dimiliki oleh para guru SMP dan MTs di Kabupaten Majene dalam mengelola proses pembelajaran dan upaya yang dilakukan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya secara profesional dinyatakan terdapat pengaruh yang signifikan.

Pengaruh yang ditimbulkan dari kepemimpinan kepala sekolah perempuan SMP dan MTs di Kabupaten Majene terhadap kinerja guru SMP dan MTs di Kabupaten Majene gambarannya terlihat sebagai berikut :

- a. Dalam pengambilan keputusan terhadap suatu masalah para guru SMP dan MTs di Kabupaten Majene selalu menempuh jalan musyawarah karena kepala sekolah perempuan SMP dan MTs di Kabupaten Majene dalam memutuskan suatu keputusan selalu dengan jalan musyawarah.
- b. Tertanamnya jiwa semangat nasionalisme kependidikan dari para guru SMP dan MTs di Kabupaten Majene karena adanya pemberian semangat dari para kepala sekolah perempuan SMP dan MTs di Kabupaten Majene.
- c. Selalu termotivasi untuk meraih kesuksesan atau keberhasilan karena adanya pemberian penghargaan dari kepala sekolah perempuan SMP dan MTs di Kabupaten Majene berupa uang pembinaan atau ucapan atas keberhasilan yang sudah dicapai oleh para guru, meskipun para kepala sekolah perempuan tersebut dalam memberikan motivasi terhadap bawahannya dilakukan dengan penuh kesabaran dan memahami apa yang diinginkan bawahannya.
- d. Tertanamnya kedisiplinan yang tinggi dari para guru SMP dan MTs di Kabupaten Majene guna pencapaian tujuan yang diinginkan yakni peningkatan mutu pembelajaran siswa karena para kepala sekolah perempuan SMP dan MTs di Kabupaten Majene selalu memberikan contoh kedisiplinan yang tinggi pula.
- e. Timbulnya keberanian para guru SMP dan MTs di Kabupaten Majene untuk berkomentar dan mengutarakan pendapatnya di forum koordinasi karena proses pembiasaan yang ditanamkan oleh para kepala sekolah perempuan SMP dan MTs di Kabupaten Majene.

Setelah menyimak dan mengetahui pengaruh kepemimpinan para kepala sekolah perempuan SMP dan MTs di Kabupaten Majene terhadap kinerja guru SMP dan MTs di kabupaten Majene maka dapatlah disimpulkan bahwa sebagai upaya yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh seorang pemimpin untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien yang dapat mempengaruhi kinerja guru yang harus berdasarkan pada kriteria-kriteria sebagai berikut:

- 1) Mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif yang bermuara kepada meningkatnya kualitas keluaran sekolah/ madrasah
- 2) .Dapat menyelesaikan tugas-tugas dan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan sehingga mencapai sasaran sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan bersama
- 3) .Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat.
- 4) Berhasil mewujudkan tujuan sekolah/ madrasah secara produktif sesuai dengan ketentuan.

Selain kriteria-kriteria tersebut diatas yang sangat mempengaruhi kinerja guru dalam hubungannya dengan kepemimpinan adalah sosok seorang pemimpin yang mempunyai sifat-sifat kepemimpinan yang dapat diteladani sesuai dengan pimpinan yang mampu mengembangkan sifat kepribadian yang baik, memiliki mental yang positif dalam membangkitkan aktifitas kerja dan mempunyai ketampakan fisik yang berwibawa, tangguh dan menarik dalam mengembangkan berbagai implementasi kerja untuk mencapai tujuan di institusi pendidikan yang kesemuanya itu merupakan

penjabaran dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah perempuan itu sendiri yaitu mempunyai kepribadian yang kuat, memahami kondisi guru, memiliki visi dan misi sekolah, mampu mengambil keputusan dan mampu berkomunikasi dengan baik.

B. Pembahasan

Kepemimpinan kepala sekolah perempuan dan kinerja guru adalah variable dalam penelitian ini. Untuk mengetahui kondisi masing-masing variabel dilakukan penelitian dengan menggunakan angket yang masing-masing disertai dengan 5 kemungkinan jawaban dengan tipe data ordinal yang harus dipilih oleh guru sebagai responden.

Sesuai dengan jawaban yang diperoleh dari setiap responden, kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap pertanyaan yang merupakan jawaban dari 51 guru. Berdasarkan persentase dan nilai jenjang dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Nilai kumulatif adalah jumlah nilai dari setiap item pertanyaan yang merupakan jawaban dari guru sebagai responden.
2. Persentase merupakan nilai item dibagi dengan nilai frekuensinya dikalikan dengan 100%
3. Jumlah responden 51 orang. Dimana nilai skala pengukuran terbesar = 5, sedangkan nilai skala pengukuran terkecil = 1, sehingga diperoleh jumlah kumulatif nilai terbesar $51 \times 5 = 255$ dan nilai kumulatif terkecil

$51 \times 1 = 51$. Adapun nilai persentase terbesar adalah $255/255 \times 100\% =$

100% dan nilai persentase terkecil $51/255 \times 100\% = 20\%$.

Berdasarkan kedua persentase tersebut diperoleh nilai rentang yaitu $100\% - 20\% = 80\%$ dan jika dibagi 5 maka skala pengukuran dapat dilihat nilai interval persentase sebesar $80/5 \times 100\% = 16\%$ sehingga diperoleh klasifikasi kriteria penilaian persentase sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 5. Kriteria Penilaian Berdasarkan Persentase

No	Persentase (%)	Kriteria Penilaian
1	20 - 35,99	Rendah Sekali
2	36 - 51,99	Rendah
3	52 - 67,99	Cukup
4	68 - 83,99	Tinggi
5	84 – 100	Sangat tinggi

Sesuai dengan kriteria penilaian berdasarkan persentase pada tabel 5 maka deskripsi hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan

Sesuai hasil angket maka secara deskriptif, item pertanyaan untuk kepemimpinan kepala sekolah perempuan dideskripsikan sebagai berikut :

Tabel 6. Jumlah Kumulatif, Persentase, dan Kriteria Penilaian Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan

No Item	Pertanyaan	Jumlah Kumulatif	Persentase	Kriteria
1	Pemberian kesempatan melanjutkan pendidikan bagi guru oleh Kepala sekolah perempuan	232	90,98	Sangat Tinggi
2	Giat mengagas kegiatan keilmuan disekolah	208	81,56	Tinggi
3	Kepala sekolah perempuan memiliki kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi	222	87,06	Sangat Tinggi
4	Kepala Sekolah perempuan berwawasan luas dan mengetahui seluk beluk kepemimpinan	228	89,412	Sangat Tinggi
5	Kepala sekolah perempuan mampu mengingat dan melaksanakan segala rencana yg tlt ditetapkan	202	79,21	Tinggi
6	Ketika dalam suatu problem, Kepala sekolah perempuan selalu bertindak tegas	207	81,18	Tinggi
7	Kepala sekolah perempuan memiliki dedikasi tinggi	211	82,75	Tinggi
8	Kepala sekolah perempuan disiplin dalam penerapan tata tertib	212	83,14	Tinggi
9	Kepala sekolah perempuan berperilaku sesuai dengan agama, norma dan etika	223	87,45	Sangat Tinggi
10	Kepala sekolah perempuan jujur dalam pengelolaan khususnya	213	83,5	Tinggi

	keuangan			
11	Mampu memilih waktu yang tepat untuk melakukan program	197	77,3	Tinggi
12	Kepala sekolah perempuan terlebih dahulu menanyakan alasan terjadinya suatu pelanggaran sebelum mengambil tindakan	208	81,6	Tinggi
13	Kepala sekolah perempuan memperhatikan kemampuan guru dan pegawai dalam menentukan job	207	81,2	Tinggi
14	Kepala sekolah perempuan obyektif dalam menilai bawahannya	203	80,00	Tinggi
15	Kepala sekolah perempuan mampu menciptakan rasa solidaritas dalam lingkungan sekolah	211	83,00	Tinggi
16	Kepala sekolah perempuan mempunyai kerangka pikir untuk memajukan sekolah	200	78,00	Tinggi
17	Kepala sekolah perempuan tetap mempertimbangkan situasi dan kemampuan sumber daya sekolah dalam memajukan sekolah	208	82,00	Tinggi
18	Kepala sekolah perempuan mendiagnosa gejala-gejala yang terjadi disekolah	178	69,80	Tinggi
19	Menyikapi segala permasalahan, kepala sekolah perempuan selalu bertindak obyektif	192	75,30	Tinggi
20	Kepala sekolah perempuan menentukan program yang akan dilaksanakan dengan skala	199	78,00	Tinggi

	prioritas			
21	Mampu mengenali kelemahan sumber daya sekolah	190	75,00	Tinggi
22	Mampu beradaptasi dan berbaur dengan bawahannya	208	81,60	Tinggi
23	Dapat menjadi teman untuk berbagi rasa	199	78,00	Tinggi
24	Tidak keberatan dikritik	199	78,00	Tinggi
25	Dalam menyampaikan informasi, Kepala sekolah perempuan mampu menyesuaikan diri berdasarkan tingkat pengetahuan dan kedewasaan para guru	202	79,00	Tinggi
26	Kepala sekolah perempuan selalu memberikan motivasi	203	79,60	Tinggi
27	Ketika bawahannya melanggar, Kepala sekolah perempuan mampu menyikapnya dengan arif	198	77,60	Tinggi
28	Kepala sekolah perempuan rajin melakukan pengawasan terhadap proses belajar dikelas	182	71,40	Tinggi
Jumlah			2251,80	
Rata-rata			80.42	Tinggi

Tabel 6 menunjukkan bahwa secara deskriptif penilaian responden kepemimpinan kepala sekolah perempuan termasuk dalam kategori tinggi. Kategori jawaban ini dapat disetarakan dengan kategori kepemimpinan yang baik.

b. Kinerja guru

Sesuai hasil angket maka secara deskriptif, item pertanyaan untuk kinerja guru di deskripsikan sebagai berikut :

Tabel 7. Jumlah Kumulatif, Persentase, dan Kriteria Penilaian Kinerja Guru

No Item	Pertanyaan	Jumlah Kumulatif	Persentase	Kriteria
1	Untuk memenuhi kualifikasi minimal seorang tenaga pendidik, saya diberikan kesempatan melanjutkan pendidikan	212	83,00	Tinggi
2	Saya memahami tugas dan kewajiban saya sebagai seorang guru	230	90,00	Sangat Tinggi
3	Saya mengajarkan bidang studi sesuai kualifikasi	213	84,00	Sangat Tinggi
4	Selama ini saya selalu datang dan pulang kerja tepat waktu, kepala sekolah perempuan memberikan saya tugas untuk membina ekstra kurikuler	200	78,00	Tinggi
5	Perangkat pembelajaran selalu lengkap	187	73,00	Tinggi
6	Dalam mempersiapkan pembelajaran, saya selalu punya ide	182	71,00	Tinggi
7	Dapat menciptakan situasi pembelajaran dengan menyenangkan dan tidak monoton	189	74,00	Tinggi

8	Menguasai tiap materi pembelajaran	192	75,00	Tinggi
9	Ketika saya mengajar, siswa aktif mengikuti alur pembelajaran	198	78,00	Tinggi
10	Menggunakan media dan fasilitas yang ada	174	68,00	Tinggi
11	Orientasi mengajarnya yaitu mengaktifkan siswa di kelas	202	79,00	Tinggi
12	Tahu secara detail kemampuan siswa terhadap bidang studi yang diajarkan	203	80,00	Tinggi
13	Akrab dengan guru lainnya	240	94,00	Sangat Tinggi
14	Tidak pernah bermasalah dengan kepek	229	90,00	Sangat Tinggi
15	Tidak pernah canggung menyampaikan idea tau kritikan terhadap kepek karena sikap beliau yang terbuka menerima kritikan	217	85,00	Tinggi
Jumlah			1118,00	
Rata-rata			74,53	Tinggi

Tabel 7 menunjukkan bahwa secara deskriptif penilaian responden terhadap lima indikator kinerja guru termasuk dalam kategori tinggi. Kategori jawaban ini dapat disetarakan dengan kategori kinerja guru yang tinggi.

2). Analisis Korelasi dan Regresi

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner Terhadap Kinerja Guru

Untuk menjawab Hipotesis Alternatif (H1) yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru maka digunakan analisis korelasi *Product Moment* dan analisis Regresi Linear dengan bantuan program SPSS 20. Hasilnya terlihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8. Data Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics			
Variabel	Mean	Std. Deviation	N
Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan	112.59	14.730	51
Kinerja Guru	60.16	3.982	51

Tabel 8, memperlihatkan Data analisis statistik deskriptif dari variabel independen (Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan) dan variabel Dependen (Kinerja Guru) dengan jumlah responden sebanyak 51 orang. Dari tabel ini terlihat bahwa nilai rata-rata dan nilai standar deviasi dari variabel independent (Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan) sebesar 112,59 dan sebesar 14,730 sedangkan nilai rata-rata dan standar deviasi dari variabel dependen (Kinerja Guru) sebesar 60,16 dan 3,982. Dari hasil tersebut berarti bahwa jika dihubungkan dengan rata-rata nilai pendapat responden tentang kepemimpinan kepala sekolah Perempuan

sebesar, maka tingkat kepemimpinan akan berkisar pada nilai $112,59 \pm 14,730$ dengan kinerja guru rata-rata 60,16.

Tabel 9. Data Analisis Korelasi *Product Moment* Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru

		Model
		1
r (Pearson Correlation)		.675
R Square		.456
Adjusted R Square		.445
Std. Error of the Estimate		2.967
Change Statistics	R Square Change	.456
	F Change	41.073
	df1	1
	df2	49
	Sig. F Change	.000

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah
b. Dependent Variable: Kinerja Guru

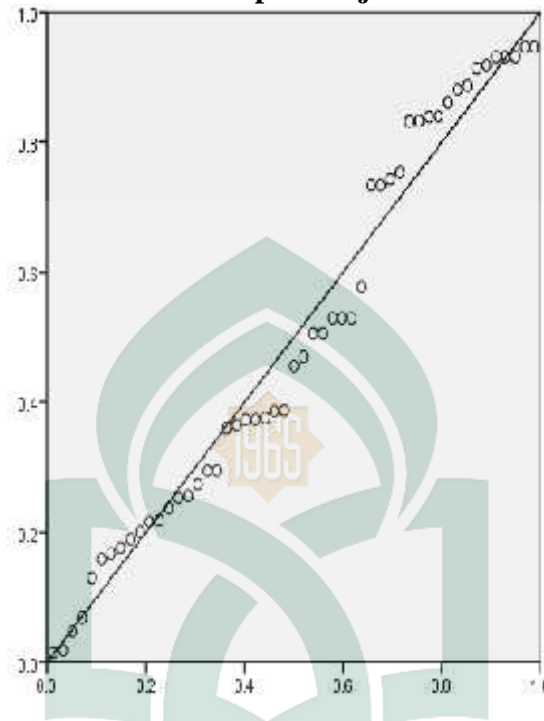
Tabel 9, memperlihatkan bahwa nilai korelasi (r) antara kepemimpinan kepala sekolah Perempuan dengan kinerja guru adalah kuat dengan nilai sebesar 0,675. Arti positif adalah hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah Perempuan dan kinerja guru searah. Maksud searah yaitu semakin baik kepemimpinan kepala sekolah perempuan maka semakin meningkatkan kinerja guru. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,456 yang berarti bahwa kontribusi yang disumbangkan kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru adalah 45,60%.

Tabel 10. Data Analisis Regresi Linear Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru

		Model	
		(Constant)	Kepemimpinan Kepala Sekolah
Unstandardized Coefficients	B	39.605	.183
	Std. Error	3.234	.028
Standardized Coefficients	Beta		.675
T		3,988	12.248
Sig.		,000	.000
95% Confidence Interval for B	Lower Bound	33.106	.125
	Upper Bound	46.103	.240

a). Dependent Variable: Kinerja

Diagram 1. Kurva Regresi Linear Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru



Berdasarkan Tabel 10. diketahui bahwa besarnya nilai t test = 3,988 sedangkan besarnya taraf signifikan (α) = 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan (α) = 0,05. Selanjutnya diperoleh nilai konstan (a) adalah 39,605 sedangkan nilai variabel gaya kepemimpinan visioner (b) adalah 0,1830. Sehingga persamaan regresi linearnya adalah :

$$Y = 39,605 + 0,1830X.$$

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment* diperoleh nilai korelasi 0,675 dengan taraf signifikan (α) sebesar 0,000. Dengan menetapkan taraf signifikan 5% atau (α)

sebesar 0,05 maka nilai taraf signifikan yang diperoleh lebih kecil daripada taraf signifikan yang ditetapkan. Dari hasil ini maka hipotesis alternatif (H1) diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru. Hasil dari nilai korelasi yang diperoleh yaitu 0,675 menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah perempuan berpengaruh sedang terhadap kinerja guru. Selanjutnya nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah perempuan maka akan meningkatkan juga kinerja gurunya.

Hasil analisis korelasi *Product Moment* kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi untuk mengetahui hubungan secara linear antara satu variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini juga digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Untuk menguji hipotesis maka nilai signifikansi yang diperoleh dibandingkan dengan nilai signifikansi yang ditetapkan. Hasilnya nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil daripada nilai signifikansi yang ditetapkan $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis alternatif (H1) diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru. Selanjutnya untuk memprediksi nilai dari variabel kinerja guru apabila ada kenaikan atau penurunan dari nilai variabel kepemimpinan kepala sekolah perempuan, digunakan persamaan regresi linear yaitu $Y = a + bX$. Hasilnya

diperoleh nilai konstan (a) adalah 39,605 dan nilai arah penentu peningkatan/penurunan (b) adalah 0,1830 maka diperoleh persamaan regresi linearnya $Y = 39,605 + 0,1830X$. Dari persamaan ini, maka dapat diketahui bahwa kinerja guru akan mengalami peningkatan setiap kenaikan 0,1830 basis poin dari kepemimpinan kepala sekolah perempuan.

Dari hasil analisis korelasi Product Moment dan Regresi Linear yang digunakan untuk mencari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru telah ditemukan dan dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru dibuktikan dengan mempunyai seorang guru merencanakan program pembelajaran melaksanakan dan mengevaluasi proses pembelajaran.

Kemampuan guru dalam mengajar secara professional harus dapat perhatian yang sungguh-sungguh sebab kemampuan guru merupakan motivasi ekstrinsik dalam pendidikan dan pengajaran, serta sebagai alat yang berguna untuk memberikan pelayanan yang terbaik agar siswa merasa puas dalam pendidikan dan pengajaran. Perumusan macam-macam kemampuan guru berbeda antara para ahli pendidikan dan pengajaran.

Khusus kinerja para guru di SMP dan MTs Kabupaten Majene prosedur evaluasi kinerja gurunya yang dilakukan diantaranya adalah 1) mengobservasi kegiatan kelas (*observe classroom activities*), ini merupakan bentuk umum untuk

mengumpulkan data dalam menilai kinerja guru. Tujuan observasi kelas adalah untuk memperoleh gambaran secara representative tentang kinerja guru di dalam kelas. Kendati demikian, untuk memperoleh tujuan ini, evaluator dalam menentukan hasil evaluasi tidak cukup dengan waktu yang relative sedikit atau hanya satu kelas. Oleh karena itu observasi dapat dilaksanakan secara formal dan secara informal tanpa pemberitahuan terlebih dahulu sehingga dapat diperoleh informasi yang bernilai (valuable), 2). Meninjau kembali rencana pengajaran dan catatan-catatan dalam kelas. Rencana pengajaran dapat merefleksikan sejauh mana guru dapat memahami tujuan-tujuan pengajaran. Peninjauan catatan-catatan dalam kelas, seperti hasil test dan tugas-tugas merupakan indicator sejauh mana guru dapat mengkaitkan antara perencanaan pengajaran, proses pengajaran dan testing (evaluasi), 3) memperluas jumlah orang-orang yang terlibat dalam evaluasi. Jika tujuan evaluasi untuk meningkatkan pertumbuhan kinerja guru maka kegiatan evaluasi sebaiknya dapat melibatkan berbagai pihak sebagai evaluator, seperti: siswa, rekan sejawat, dan tenaga administrasi. Bahkan self evaluation akan memberikan perspektif tentang kinerjanya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah perempuan dari hasil analisis termasuk dalam kategori baik, disebabkan oleh ketampakan kepemimpinan kepala sekolah perempuan pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene dalam mengelola sekolah yang di pimpinnya agar berkembang, menggerakkan para guru dan staf secara efektif, membina hubungan baik dan membina segenap struktur lingkungan sekolah / madrasah.
2. Kinerja sebagai guru yang telah dilakukan menurut para responden termasuk dalam kategori baik. Hal ini terlihat dari kemampuan merencanakan program pembelajaran, kemampuan melaksanakan program pembelajaran dan kemampuan mengevaluasi proses pembelajaran.
3. Berdasarkan hasil analisis korelasi *Product Moment* diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan hipotesis di terima di lihat dari regresi linear sederhana diperoleh nilai $Y = 39,605 + 0,1830X$ yang berarti bahwa nilai kinerja guru akan mengalami peningkatan setiap kenaikan 0,1830 basis poin dari kepemimpinan kepala sekolah perempuan.

B. *Implikasi Penelitian*

1. Kinerja guru berkaitan dengan sikap kepemimpinan kepala sekolahnya, maka implikasinya adalah sebuah pengharapan kepada kepala sekolah perempuan untuk tetap menunjukkan sikap objektivitas dan profesionalisme bukan hanya selaku manajer, tetapi juga selaku motivator dan pemimpin yang baik agar anggapan mengenai ketidakmampuan perempuan dalam memimpin sebuah organisasi khususnya lembaga pendidikan yang telah mengakar di sebagian masyarakat dapat terbantahkan.
2. Bagi guru-guru yang memiliki kepala sekolah perempuan dipandang perlu memberikan rasa penghargaan dan kepercayaan tinggi akan kemampuan kepemimpinan kepala sekolahnya dengan membangun komunikasi dan kerja sama yang baik demi tercapainya kualitas pendidik yang dicita-citakan.
3. Kepada pihak penentu kebijakan pada sektor pendidikan di Kabupaten Majene diharapkan mengeluarkan kebijakan yang menunjuk pada kualitas serta tidak bias jender, utamanya dalam pengangkatan kepala sekolah sehingga dengan diberikannya peluang bagi perempuan untuk menjadi pemimpin setidaknya memberikan kesempatan unjuk kualitas utamanya dalam memajukan mutu pendidikan khususnya di Kabupaten Majene.

KEPUSTAKAAN

- Al-Qur'an Karim. *Terjemah Tafsir Perkata*. Bandung: SYGMA Publishing, 2010
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktiki*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006
- Al-Bukhari, Abi Abdillah bin Muhammad bin Ismail. *Shahih al-Bukhari Juz 4*. Bairut: Daar Ibn katsir, 1407 H / 1987 M
- B. Uno, Hamzah. *Profesi Kependidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008
- Badan Litbang Agama dan Diklat Keagamaan Pusdiklat Administrasi. *Pengembangan Potensi Diri Kepala Madrasah*. Jakarta: t.pt, 2005
- *Kepemimpinan Kepala Madrasah yang Efektif*. Jakarta: t.pt, 2005
- Badudu. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara, 1994
- Brophy. *Eduvational Psy Echology*, New York: Longman, 1990
- Casteter William *Organizational Behavior Consepts, Controversies, Aplications*, USA: Prantice Hall. Inc, 1991
- Danim, Sudarwan. *Visi Baru Majene Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008
- Daryanto, H.M. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001
- Depdiknas. *Manajemen Mutu Dalam Pendidikan / Kultur Madrasah, Hand Out dan Pelatihan Calon Kepala Madrasah*. Dikrektorat Madrasah Lanjutan Pertama, 1983
- Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI. *Undang - Undang dan Peraturan Pemerintah RI, tentang Pendidikan*. Jakarta: t.pt, 2006
- Djamarah, Syaiful Bakri. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. rineka Cipta, 2002.

- Gary A. Yukl. *Leadership in Organization*, diterjemahkan dengan judul *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo, 1998
- Gibson, James L. *Organisasion*, diterjemahkan dengan judul, *Organisasi*. Jakarta: Binarupa Aksara, 1997
- Hadi Amirul. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 1998
- Hasibuan. *Manajemen Ibtidaiyah: Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Gunung Agung, 1999
- Harjanto. *Perencanaan Pengajaran*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005
- Hikmat. *Manajeme Pendidikan*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2009
- Kasim, Sahabuddin. *Sebagai Pilar Pendidikan Akhlak (Karakter) Peserta Didik dalam Menghadapi Era Globalisasi*. Tangerang Selatan: CV. Sejahtera Kita, 2011
- Mc Clelland, David. *The Achievement Motive*, New York: Irvington Pullisher, 1987
- M. Iqbal Hasan. *Pokok – pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003
- Mantja, W. *Profesionalisasi Tenaga Kependidikan: Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*. Malang: Elang Mas, 2008
- Mas'ud. "Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) dan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) di MTs DDI Majene" *Tesis*. Makassar UIN, 2009
- Milawati, "Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Peningkatan Kinerja Guru di Kabupaten Majene" *Tesis*. Makassar UMI, 2009
- Mudyaharjo, Redja. *Pengantar Pendidikan Sebuah Studi awal tentang Dasar – Dasar Pendidikan pada Umumnya dan Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002

- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007
- Nanang, Fattah. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1999
- Oemar, Hamalik. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004
- Pemerintah Kabupaten Majene. *Majene dalam Angka*, 2011 / 2012
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 tahun 2010. *tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah / Madrasah*. Jakarta: CV. Novindo Pustaka Mandiri, 2011
- Purwanto, M. Ngalim. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007
- Rahyuni. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan SMP dan MTs di Kab. Takalar” *Tesis*. Makassar UNM, 2006
- Rosyada, Dede. *Paradigma Pendidikan Demokratis Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media, 2004
- Rohani, Ahmad. *Pengelolaan Pengajaran*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.
- Rucky, Ahmad. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia, 2001
- S. Mandra, Ahsan, Adih. *Saatnya Kemajene Memanfaatkan Potensi dan Menciptakan Peluang*. Majene: Lembaga Pengkajian Ekonomi Regional, 2004
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandor Maju, 2001
- Shihab, Quraish. *Perempuan*. Jakarta: Lentera Hati, 2005
- *Membumikan Al-Qur'an*. Bandung: MIZAN, 1994

Siagian, Sondang P. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta, 1991

Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yokyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 2002

Stephen Robbins. *The Human Resources Function In Educational Adminsitration*, Sixth Edition. USA: Prentice hall, 1989

Stoner, Freeman. *Manajemen*. Jakarta: Intermedia, 1994

Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2008

Surahmad, Winarmo. *Penelitian Ilmiah*. Bandung: Tarsito, 1990

Surjana. *Statistik Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1987

Surya, Mohammad. *Percikan Perjuangan Guru*. Semarang: Aneka Ilmu, 2003

Suryadi, Ace, Budimansyah, Dasia. *Pendidikan Nasional Menuju Masyarakat Indonesia Baru*. Jakarta: PT. Denesindo, 2004

Syah, Muhibbin. *Psikologi Pendidikan dan Pendekatan Bari*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000

Tafsir, Ahmad. *Ilmu Pendidikan Dalam Perpektif Islam*. Bandung: PT. Rosdakarya, 2007.

Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2005

Tiro, Muhammad Arif. *Metode Pendidikan Sosial Keagamaan*. Makassar: Andira Publisher, 2005

Toha, Miftah. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Gravindo Persada, 2004

Trianto, Titik, Triwulan. *Sertifikasi Guru dan Upaya Peningkatan Kualifikasi, Kompetensi dan Kesejahteraan*. Jakarta: Prestasi Pusta Publisher, 2007

Usman, Husaini. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008

Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Gravindo Persada, 2001

Winardi. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Gravindo Persada, 2002



LAMPIRAN – LAMPIRAN

- I. Daftar tingkat Pendidikan Kepala Sekolah Perempuan
- II. Daftar Informan
- III. Uji asumsi dasar
- IV. Data mentah angket
- V. Foto Dokumentasi



RIWAYAT HIDUP



NURWAHIDAH lahir di Majene pada tanggal 18 November 1977. Anak sulung dari empat bersaudara dari pasangan M.Tanwir Djadil (Alm) dan Hj. Djumuriah Haming (almarhuma).

Alamat Jln. RA. Kartini No. 1 A Kabupaten Majene. menikah dengan Haerong Haruna, SE pada hari sabtu 20 April 2002 dan dikaruniai dua putra yang bernama Muh.Muflih Haerong dan Muh. Shafwan Haerong. Penulis memulai pendidikan pada TK. Perwanida Majene pada tahun 1983. Setahun berikutnya melanjutkan pendidikan pada SD. No. 4 Tanjung Batu Majene dan tammat pada tahun 1989. Pendidikan menengah ditempuh dari tahun 1989 sampai 1995 pada MTs Guppi Majene dan MAN Majene. selanjutnya penulis meneruskan pendidikan pada IAIN Alauddin makassar hingga pada tahun 2000. Pada tanggal 01Oktober 2007 diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil pada MTs DDI Kabupaten Majene. pada tahun 2010 melanjutkan program pascasarjana Program Studi Dirasah Islamiyah Konsentrasi Pendidikan dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

LAMPIRAN I : Data tingkat pendidikan kepala sekolah perempuan terhadap kinerja guru pada SMP dan MTs di Kabupaten Majene.

**DATA TINGKAT PENDIDIKAN KEPALA SEKOLAH PEREMPUAN
PADA SMP DAN MTS DI KABUPATEN MAJENE**

No	Nama / Nip	Sekolah	Tingkat Pendidikan
1	Drs. Hj. Patmawati, MH	SMP. Neg. 4 Majene	S 2
2	Dra. Andi Arsia, M.Si	SMP. Neg. 2 Sendana	S 2
3	Rahmawati, S.Ag, M.Pd.I	MTs Guppi Majene	S 2
4	Marwiah Lopa, S.Ag	MTs Guppi Pesoloang	S 1
5	Chomsilah Rumanti, S.Pd	MTs DDI Somba	S 1

LAMPIRAN II

DAFTAR NAMA INFORMAN

NO	NAMA	JABATAN	TANGGAL WAWANCARA
1	Drs. Andi Arsia, M.Si	Kepala Sekolah SMPN. 02 Sendana	Tgl. 20 – 08 – 2013
2	Hj. Asmah, S.Ag	Guru SMP Negeri. 02 Sendana	Tgl. 26 – 08 – 2013
3	Chomsilah Rumanti, S.Pd	Kepala Madrasah DDI Somba	Tgl. 20 – 08 – 2013
4	Nurliah Dahlan, S.Pd.I	Guru Madrasah DDI Somba	Tgl. 28 – 08 – 2013
5	Jalaluddin, S.Pd	Guru Madrasah DDI Somba	Tgl. 28 – 08 – 2013
6	Sitti Rosma, S.A.g	Guru Madrasah DDI Somba	Tgl. 28 – 08 – 2013
7	Marwiah Lopa, S.Ag	Kepala Madrasah Guppi Pesuloang	Tgl. 26 – 08 – 2013
8	Rusmiati, S.Ag	Guru Madrasah Guppi Pesuloang	Tgl. 29 – 08 – 2013
9	Rahmawati, M.Pd. I	Kepala Madrasah Guppi Majene	Tgl. 12 – 09 – 2013
10	Drs. Sayadi	Guru Madrasah Guppi Majene	Tgl. 14 – 09 – 2013
11	Hj. Andi Indarayani, S.Pd.I	Guru Madrasah Guppi Majene	Tgl. 14 – 09 – 2013
12	Dra. Hj. Patmawati, MH	Kepala Sekolah SMPN. 4 Majene	Tgl. 19 – 09 – 2013
13	Hj. Andilah, S.Pd	Guru SMP Negeri. 04 Majene	Tgl. 21 – 09 – 2013
14	H. Hasan	Guru SMP Negeri. 04 Majene	Tgl. 21 – 09 – 2013

Majene, 30 September 2013
Peneliti

NURWAHIDAH
NIM. 80100212012

LAMPIRAN III. Uji Asumsi Dasar

Uji asumsi dasar digunakan untuk mengetahui pola dan varian serta kelinearitasan dari suatu populasi (data). Uji ini juga untuk mengetahui apakah populasi atau data berdistribusi normal atau tidak, apakah populasi atau data mempunyai varian yang sama serta untuk menguji kelinearitasan data. Uji asumsi dasar yang dilakukan yaitu Uji Normalitas dan Uji Homogenitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Bila data berdistribusi normal maka analisis statistiknya menggunakan analisis parametrik dan bila data tidak berdistribusi normal maka menggunakan analisis statistik nonparametrik.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.141	51	.013	.917	51	.002
Kinerja Guru	.192	51	.000	.900	51	.000

a. Lilliefors Significance Correction

a. Hipotesis untuk uji normalitas

Ho : Data Tidak berdistribusi normal

H1 : Data berdistribusi normal

b. Kaidah pengujian berdasarkan nilai probabilitas

Jika probabilitas (sig) > 0,05, maka Ho di terima, sebaliknya jika probabilitas (sig) < 0,05, maka Ho di tolak.

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai probabilitas (sig) dari variabel kepemimpinan kepala sekolah bernilai $0,002 < 0,05$ sehingga H_0 di tolak dan H_1 diterima. Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai probabilitas (sig) dari kinerja guru sekolah bernilai $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 di tolak dan H_1 diterima. Dari kedua variabel tersebut disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah sampel yang diteliti mempunyai varian yang sama. Bila objek yang diteliti tidak mempunyai varian yang sama maka uji anova tidak dapat diberlakukan.

Test of Homogeneity of Variances

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.561	10	23	.030

a. Hipotesis untuk uji homogenitas

H_0 : tidak ada perbedaan varian dari beberapa kelompok data

H_1 : ada perbedaan varian dari beberapa kelompok data

b. Kaidah pengujian berdasarkan nilai probabilitas

Jika probabilitas (sig) $> 0,05$, maka H_0 di terima, sebaliknya jika probabilitas (sig) $< 0,05$, maka H_0 di tolak.

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai probabilitas (sig) $0,030 < 0,05$ sehingga H_0 di tolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disimpulkan bahwa data mempunyai varian yang berbeda.



LAMPIRAN II

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dra. Andi Arsia, M.Si

Jabatan : Kepala Sekolah

Asal Sekolah : SMP. Neg. 2 Sendana

Menerangkan sebenar-benarnya bahwa :

Nama : Nurwahidah

Nim : 80100212012

Pekerjaan : Mahasiswa Pasca Sarjana UIN Alauddin Makassar

Telah mengadakan wawancara untuk memperoleh data dalam penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP dan MTS di Kabupaten Majene”.

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Majene, 20 Agustus 2013



LAMPIRAN II

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hj. Asmah, S.Ag
Jabatan : Guru
Asal Sekolah : SMP. Neg. 2 Sendana

Menerangkan sebenar-benarnya bahwa :

Nama : Nurwahidah
Nim : 80100212012
Pekerjaan : Mahasiswa Pasca Sarjana UIN Alauddin Makassar

Telah mengadakan wawancara untuk memperoleh data dalam penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP dan MTS di Kabupaten Majene”.

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
MAKASSAR
Majene, 26 Agustus 2013



LAMPIRAN II

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Chomsilah Rumanti, S.Pd

Jabatan : Kepala Madrasah

Asal Sekolah : MTs. DDI Somba

Menerangkan sebenar-benarnya bahwa :

Nama : Nurwahidah

Nim : 80100212012

Pekerjaan : Mahasiswa Pasca Sarjana UIN Alauddin Makassar

Telah mengadakan wawancara untuk memperoleh data dalam penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP dan MTS di Kabupaten Majene”.

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



LAMPIRAN II

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sitti Rosma, S.Ag

Jabatan : Guru

Asal Sekolah : MTs. DDI Somba

Menerangkan sebenar-benarnya bahwa :

Nama : Nurwahidah

Nim : 80100212012

Pekerjaan : Mahasiswa Pasca Sarjana UIN Alauddin Makassar

Telah mengadakan wawancara untuk memperoleh data dalam penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP dan MTS di Kabupaten Majene”.

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Majene, 28 Agustus 2013

Yang diwawancarai


(Sitti Rosma, S.Ag)

Nip. 19680925 200701 2 031

LAMPIRAN II

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurliah Dahlan, S.Pd.I

Jabatan : Guru

Asal Sekolah : MTs. DDI Somba

Menerangkan sebenar-benarnya bahwa :

Nama : Nurwahidah

Nim : 80100212012

Pekerjaan : Mahasiswa Pasca Sarjana UIN Alauddin Makassar

Telah mengadakan wawancara untuk memperoleh data dalam penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP dan MTS di Kabupaten Majene”.

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN

M A K A S S A R

Majene, 28 Agustus 2013

Yang diwawancarai


(Nurliah Dahlan, S.Pd.I)

Nip. 19840214 200710 2 001

LAMPIRAN II

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jalaluddin. S.Pd
Jabatan : Guru
Asal Sekolah : MTs. DDI Somba

Menerangkan sebenar-benarnya bahwa :

Nama : Nurwahidah
Nim : 80100212012
Pekerjaan : Mahasiswa Pasca Sarjana UIN Alauddin Makassar

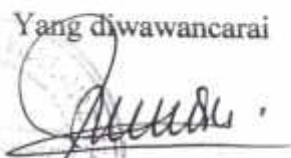
Telah mengadakan wawancara untuk memperoleh data dalam penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP dan MTS di Kabupaten Majene”.

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Majene, 28 Agustus 2013

Yang diwawancarai


(Jalaluddin, S.Pd)

Nip. 19731231 200701 1 194

KISI – KISI INSTRUMEN

KISI – KISI ANGKET

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan

NO	INDIKATOR	NOMOR BUTIR	JUMLAH
1	Kepribadian kuat	1,2,3,4,5,6	6
2	Memahami kondisi guru	13,14,15,16,17	5
3	Memahami visi dan misi sekolah	18,19,20,21,22	5
4	Mampu mengambil keputusan	7,8,9,10,11,12	6
5	Mampu berkomunikasi baik	23,24,25,26,27,28	6
Jumlah			28

2. Kinerja Guru

NO	INDIKATOR	NOMOR BUTIR	JUMLAH
1	Kualitas Kerja	1,2,3,4	4
2	Kemampuan Merencanakan Program Pembelajaran	5,6	2
3	Kemampuan Melaksanakan program pembelajaran	7,8,9,10	4
4	Kemampuan mengevaluasi program pembelajaran	11,12	2
5	Melaksanakan hubungan antar pribadi	13,14,15	3
Jumlah			15

**DAFTAR PERNYATAAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
PEREMPUAN**

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Pemeberian kesempatan melanjutkan pendidikan bagi guru oleh Kepala sekolah perempuan	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
2	Giat mengagas kegiatan keilmuan disekolah	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
3	Kepala sekolah perempuan memiliki kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
4	Kepala Sekolah perempuan berwawasan luas dan mengetahui seluk beluk kepemimpinan	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
5	Kepala sekolah perempuan mampu mengingat dan melaksanakan segala rencana yg tlh ditetapkannya	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
6	Ketika dalam suatu problem, Kepala sekolah perempuan selalu bertindak tegas	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
7	Kepala sekolah perempuan memiliki dedikasi tinggi	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali

8	Kepala sekolah perempuan disiplin dalam penerapan tata tertib	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
9	Kepala sekolah perempuan berperilaku sesuai dengan agama, norma dan etika	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
10	Kepala sekolah perempuan jujur dalam pengelolaan khususnya keuangan	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
11	Mampu memilih waktu yang tepat untuk melakukan program	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
12	Kepala sekolah perempuan terlebih dahulu menanyakan alasan terjadinya suatu pelanggaran sebelum mengambil tindakan	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
13	Kepala sekolah perempuan memperhatikan kemampuan guru dan pegawai dalam menentukan job	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
14	Kepala sekolah perempuan obyektif dalam menilai bawahannya	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
15	Kepala sekolah perempuan mampu menciptakan rasa solidaritas dalam lingkungan sekolah	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali

16	Kepala sekolah perempuan mempunyai kerangka pikir untuk memajukan sekolah	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
17	Kepala sekolah perempuan tetap mempertimbangkan situasi dan kemampuan sumber daya sekolah dalam memajukan sekolah	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
18	Kepala sekolah perempuan mendiagnosa gejala-gejala yang terjadi disekolah	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
19	Menyikapi segala permasalahan, kepala sekolah perempuan selalu bertindak obyektif	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
20	Kepala sekolah perempuan menentukan program yang akan dilaksanakan dengan skala prioritas	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
21	Mampu mengenali kelemahan sumber daya sekolah	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
22	Mampu beradaptasi dan berbaur dengan bawahannya	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
23	Dapat menjadi teman untuk berbagi rasa	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali

24	Tidak keberatan dikritik	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
25	Dalam menyampaikan informasi, Kepala sekolah perempuan mampu menyesuaikan diri berdasarkan tingkat pengetahuan dan kedewasaan para guru	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
26	Kepala sekolah perempuan selalu memberikan motivasi	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
27	Ketika bawahannya melanggar, Kepala sekolah perempuan mampu menyikapnya dengan arif	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
28	Kepala sekolah perempuan rajin melakukan pengawasan terhadap proses belajar dikelas	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali

DAFTAR PERNYATAAN KINERJA GURU

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Untuk memenuhi kualifikasi minimal seorang tenaga pendidik, saya diberikan kesempatan melanjutkan pendidikan	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
2	Saya memahami tugas dan kewajiban saya sebagai seorang guru	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
3	Saya mengajarkan bidang studi sesuai kualifikasi	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
4	Selama ini saya selalu datang dan pulang kerja tepat waktu, kepala sekolah perempuan memberikan saya tugas untuk membina ekstra kurikuler	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
5	Perangkat pembelajaran selalu lengkap	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
6	Dalam mempersiapkan pembelajaran, saya selalu punya ide	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
7	Dapat menciptakan situasi pembelajaran dengan menyenangkan dan tidak monoton	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali

8	Menguasai tiap materi pembelajaran	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
9	Ketika saya mengajar, siswa aktif mengikuti alur pembelajaran	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
10	Menggunakan media dan fasilitas yang ada	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
11	Orientasi mengajarnya yaitu mengaktifkan siswa di kelas	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
12	Tahu secara detail kemampuan siswa terhadap bidang studi yang diajarkan	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
13	Akrab dengan guru lainnya	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
14	Tidak pernah bermasalah dengan kepek	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali
15	Tidak pernah canggung menyampaikan idea tau kritikan terhadap kepek karena sikap beliau yang terbuka menerima kritikan	A. Sangat Tinggi B. Tinggi C. Cukup D. Rendah E. Rendah Sekali



PEMERINTAH KABUPATEN MAJENE

SMP. NEGERI 2 SENDANA

Jln. Poros Majene - Mamuju

SURAT KETERANGAN

Nomor.

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SMP. Negeri 2 Sendana Kab. Majene menerangkan dengan sesungguhnya :

Nama : NURWAHIDAH
NIM : 80100212012
Prodi / Konsentrasi : Dirasah Islamiyah / Pendidikan dan Keguruan
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP dan MTS di Kabupaten Majene

Telah Melakukan penelitian kelengkapan atas tesis.

Demikianlah keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN
MAKASSAR

Majene, 9 September 2013



Dra. Andi Arsyia, M.Si)

Penyidik Pembina, IV/a

Nip. 19661231 199303 2 055



KEMENTERIAN AGAMA MTS DDI SOMBA

Jln. Sultan Alauddin No. 25 Somba

SURAT KETERANGAN

Nomor.

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala MTS DDI SOMBA Kab. Majene menerangkan dengan sesungguhnya :

Nama : NURWAHIDAH
NIM : 80100212012
Prodi / Konsentrasi : Dirasah Islamiyah / Pendidikan dan Keguruan
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP dan MTS di Kabupaten Majene

Telah Melakukan penelitian kelengkapan atas tesis.

Demikianlah keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN

MAKASSAR

Majene, 16 September 2013

Kepala Madrasah


(Chomsilah Rumanti, S.Pd)
Pangkat : Guru Dewasa
Nip. 19740914 200604 2 001

LAMPIRAN II

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hj. Andilah, S.Pd
Jabatan : Wakasek Kurikulum
Asal Sekolah : SMP. Negeri 4 Majene

Menerangkan sebenar-benarnya bahwa :

Nama : Nurwahidah
Nim : 80100212012
Pekerjaan : Mahasiswa Pasca Sarjana UIN Alauddin Makassar

Telah mengadakan wawancara untuk memperoleh data dalam penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP dan MTS di Kabupaten Majene”.

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Majene, 21 September 2013

Yang diwawancarai

(Hj. Andilah, S.Pd)

Nip. 19691210 199512 2 005





PEMERINTAH KABUPATEN MAJENE

SMP. NEGERI 4 MAJENE

Jln. Hertasning Lembang Majene

SURAT KETERANGAN

Nomor : 172 / 133.19 / SMP. 04 / KP / 2013

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SMP. Negeri 4 Majene Kab. Majene menerangkan dengan sesungguhnya :

Nama : NURWAHIDAH
NIM : 80100212012
Prodi / Konsentrasi : Dirasah Islamiyah / Pendidikan dan Keguruan
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP dan MTS di Kabupaten Majene

Telah Melakukan penelitian kelengkapan atas tesis.

Demikianlah keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN
MAKASSAR

Majene, 23 September 2013



LAMPIRAN II

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : H. Hasan
Jabatan : Wakasek Sarana Prasarana
Asal Sekolah : SMP. Negeri 4 Majene

Menerangkan sebenar-benarnya bahwa :

Nama : Nurwahidah
Nim : 80100212012
Pekerjaan : Mahasiswa Pasca Sarjana UIN Alauddin Makassar

Telah mengadakan wawancara untuk memperoleh data dalam penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP dan MTS di Kabupaten Majene”.

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Majene, 21 September 2013

Yang diwawancarai



(H. Hasan)

Nip. 19541231 198403 1 133

Lampiran : Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA
(Dengan Guru-guru pada SMP dan MTs)
Yang memiliki kepala sekolah perempuan

1. Menurut Bapak/Ibu, kepala sekolah anda bertipe apa dalam kepemimpinannya? Indikatornya?
2. Menurut anda, cerdasakah beliau?
3. Dalam kesehariannya, apakah kepala sekolah anda mampu menunjukkan sikap integritas, dedikasi dan rasa percaya diri yang tinggi?
4. Apakah pimpinan anda lebih tua dari pada anda?
5. Bagaimana kemampuan pengawasan beliau?
6. Mampukah beliau cermat dalam menganalisa SWOT lingkungan sekolah yang dipimpinnya?
7. Bila terjadi perubahan dalam lingkungan pendidikan, apakah kepala sekolah anda proaktif dan antisipatif terhadapnya? Contohnya?
8. Selama kepemimpinannya, seringkah anda mendapatkan motivasi untuk mewujudkan kinerja yang tinggi? Berbentuk apakah motivasi itu?
9. Menurut anda, mampukah kepala sekolah anda menciptakan cara dan iklim kerja yang kondusif bagi bawahannya?
10. Secara umum, bagaimanakah kepemimpinan saudara? Alasannya?



KEMENTERIAN AGAMA MTS GUPPI PESULOANG

Jln. Poros Majene Mamuju

SURAT KETERANGAN

Nomor : MTs. 21.22.10 / D2 / 109 / 2013

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala MTS GUPPI PESULOANG Kab. Majene menerangkan dengan sesungguhnya :

Nama : NURWAHIDAH
NIM : 80100212012
Prodi / Konsentrasi : Dirasah Islamiyah / Pendidikan dan Keguruan
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP dan MTS di Kabupaten Majene

Telah Melakukan penelitian kelengkapan atas tesis.

Demikianlah keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
MAKASSAR



LAMPIRAN II

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Marwiah Lopa, S.Ag
Jabatan : Kepala Sekolah
Asal Sekolah : MTS GUPPI PESULOANG

Menerangkan sebenar-benarnya bahwa :

Nama : Nurwahidah
Nim : 80100212012
Pekerjaan : Mahasiswa Pasca Sarjana UIN Alauddin Makassar

Telah mengadakan wawancara untuk memperoleh data dalam penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP dan MTS di Kabupaten Majene”.

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



LAMPIRAN II

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rusmiati, S.Ag
Jabatan : Guru
Asal Sekolah : MTS GUPPI PESULOANG

Menerangkan sebenar-benarnya bahwa :

Nama : Nurwahidah
Nim : 80100212012
Pekerjaan : Mahasiswa Pasca Sarjana UIN Alauddin Makassar

Telah mengadakan wawancara untuk memperoleh data dalam penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP dan MTS di Kabupaten Majene”.

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R





KEMENTERIAN AGAMA MTS GUPPI MAJENE

Jln. K.H Daeng No. 42 Majene

SURAT KETERANGAN

Nomor :

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala MTS GUPPI MAJENE Kab. Majene menerangkan dengan sesungguhnya :

Nama : NURWAHIDAH
NIM : 80100212012
Prodi / Konsentrasi : Dirasah Islamiyah / Pendidikan dan Keguruan
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP dan MTS di Kabupaten Majene

Telah Melakukan penelitian kelengkapan atas tesis.

Demikianlah keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
MAKASSAR

Majene, 24 Agustus 2013

Kepala Madrasah

(RAHMAWATI, M.Pd. I)
Pangkat * Guru Madya
Nip. 19771111 199903 2 002

LAMPIRAN II

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rahmawati, M.Pd. I
Jabatan : Kepala Sekolah
Asal Sekolah : MTS GUPPI MAJENE

Menerangkan sebenar-benarnya bahwa :

Nama : Nurwahidah
Nim : 80100212012
Pekerjaan : Mahasiswa Pasca Sarjana UIN Alauddin Makassar

Telah mengadakan wawancara untuk memperoleh data dalam penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP dan MTS di Kabupaten Majene”.

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



LAMPIRAN II

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HJ. Andi Indarayani, S.Pd. I

Jabatan : Guru

Asal Sekolah : MTS GUPPI MAJENE

Menerangkan sebenar-benarnya bahwa :

Nama : Nurwahidah

Nim : 80100212012

Pekerjaan : Mahasiswa Pasca Sarjana UIN Alauddin Makassar

Telah mengadakan wawancara untuk memperoleh data dalam penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP dan MTS di Kabupaten Majene”.

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Majene, 14 September 2013

Yang diwawancarai
HJ. Andi Indarayani, S.Pd.I
Nip. 19730918 200710 2 002

LAMPIRAN II

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hj. Andilah, S.Pd
Jabatan : Wakasek Kurikulum
Asal Sekolah : SMP. Negeri 4 Majene

Menerangkan sebenar-benarnya bahwa :

Nama : Nurwahidah
Nim : 80100212012
Pekerjaan : Mahasiswa Pasca Sarjana UIN Alauddin Makassar

Telah mengadakan wawancara untuk memperoleh data dalam penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP dan MTS di Kabupaten Majene”.

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Majene, 21 September 2013

Yang diwawancarai

(Hj. Andilah, S.Pd)
Nip. 19691210 199512 2 005



LAMPIRAN II

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dra. Hj. Patmawati, MH

Jabatan : Kepala Sekolah

Asal Sekolah : SMP. Negeri 4 Majene

Menerangkan sebenar-benarnya bahwa :

Nama : Nurwahidah

Nim : 80100212012

Pekerjaan : Mahasiswa Pasca Sarjana UIN Alauddin Makassar

Telah mengadakan wawancara untuk memperoleh data dalam penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP dan MTS di Kabupaten Majene”.

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Majene, 19 September 2013

Yang diwawancarai



(Dra. Hj. Patmawati, MH)
Nip. 19670418 199802 2 001
DINAS PENDIDIKAN

LAMPIRAN II

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. Sayadi

Jabatan : Guru

Asal Sekolah : 19670508 200604 1 002

Menerangkan sebenar-benarnya bahwa :

Nama : Nurwahidah

Nim : 80100212012

Pekerjaan : Mahasiswa Pasca Sarjana UIN Alauddin Makassar

Telah mengadakan wawancara untuk memperoleh data dalam penyusunan tesis yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan Terhadap Kinerja Guru Pada SMP dan MTS di Kabupaten Majene”.

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN
MAKASSAR

Majene, 14 September 2013

Yang diwawancarai



Nip. 19670508 200604 1 002



KEMENTERIAN AGAMA
KANTOR KABUPATEN MAJENE

Jln. Melati No. 01 Telp. (0422) 21005

SURAT KETERANGAN

Nomor : 65 / Ket / 2013

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Kantor Kementerian Agama Kab. Majene menerangkan dengan sesungguhnya :

Nama : Nurwahidah
NIM : 80100212012
Prodi/Konsentrasi : Dirasah Islamiyah/Pendidikan dan Keguruan
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah
Perempuan terhadap Kinerja Guru pada SMP dan
MTs di Kabupaten Majene

telah melaksanakan penelitian kelengkapan atas Tesis

Demikian keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN

M A K





PEMERINTAH KABUPATEN MAJENE

DINAS PENDIDIKAN

Jln. Jenderal Sudirman No.87 Telp. (0442) 21051 21101 Majene 91412

SURAT KETERANGAN

Nomor : 1307.a / 133.02 / DP / KP / X / 2013

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Dinas Pendidikan Kab. Majene menerangkan dengan sesungguhnya :

Nama : Nurwahidah
NIM : 80100212012
Prodi/Konsentrasi : Dirasah Islamiyah/Pendidikan dan Keguruan
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah
Perempuan terhadap Kinerja Guru pada SMP dan
MTs di Kabupaten Majene

telah melaksanakan penelitian kelengkapan atas Tesis

Demikian keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUD
M A K A S S A R

Majene, 24 Oktober 2013

Kepala

Drs. H. Muhammad Ashar, M.Si

Nip. 19631031 199208 1 001



KEMENTERIAN AGAMA
KANTOR KABUPATEN MAJENE

Jln. Melati No. 01 Telp. (0422) 21005

SURAT KETERANGAN

Nomor : 66 / Ket / 2013


Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Kantor Kementerian Agama Kab. Majene menerangkan dengan sesungguhnya :

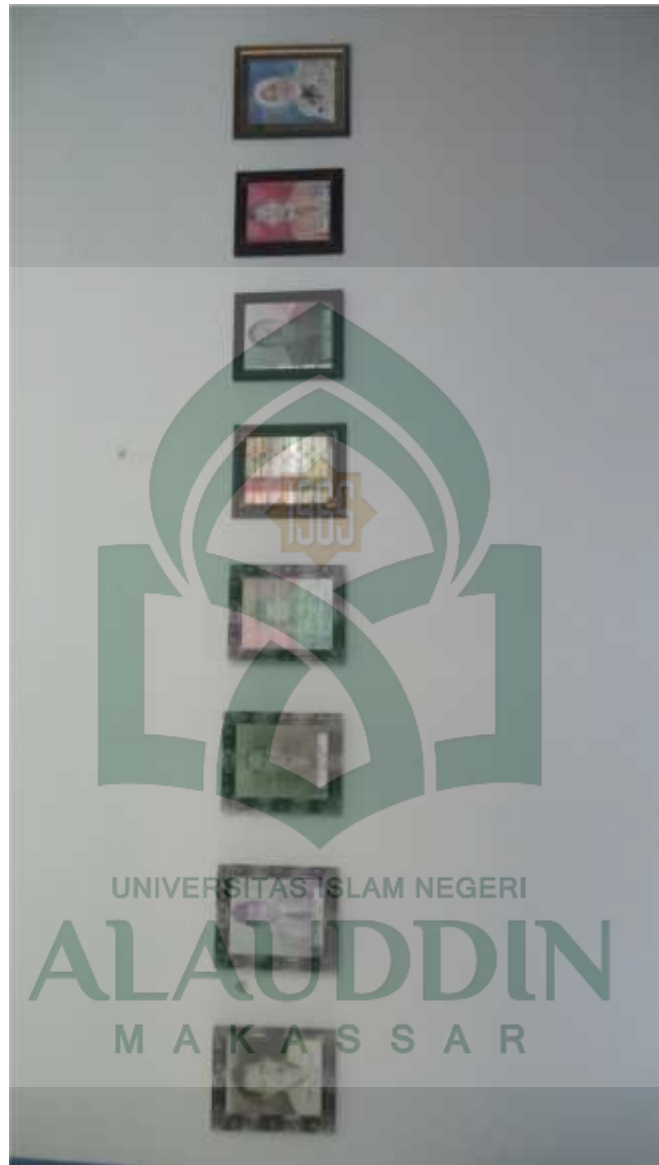
Nama : Marhama
NIM :
Prodi/Konsentrasi : Dirasah Islamiyah/Pendidikan dan Keguruan
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah
Perempuan terhadap Kinerja Guru pada SMP dan
MTs di Kabupaten Majene

telah melaksanakan penelitian kelengkapan atas Tesis

Demikian keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Majene, 28 Oktober 2013
Kepala
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN MAJENE

Drs. H. Sufyan Mubarak, SH. MH
Nip. 19590709 198303 1 002



GAMBAR DOKUMENTASI 6. KEPALA SEKOLAH SMP NEG. 4 MAJENE
PERIODE I SAMPAI SEKARANG



GAMBAR DOKUMENTASI 5. KEPALA SEKOLAH SMP NEG. 4 MAJENE

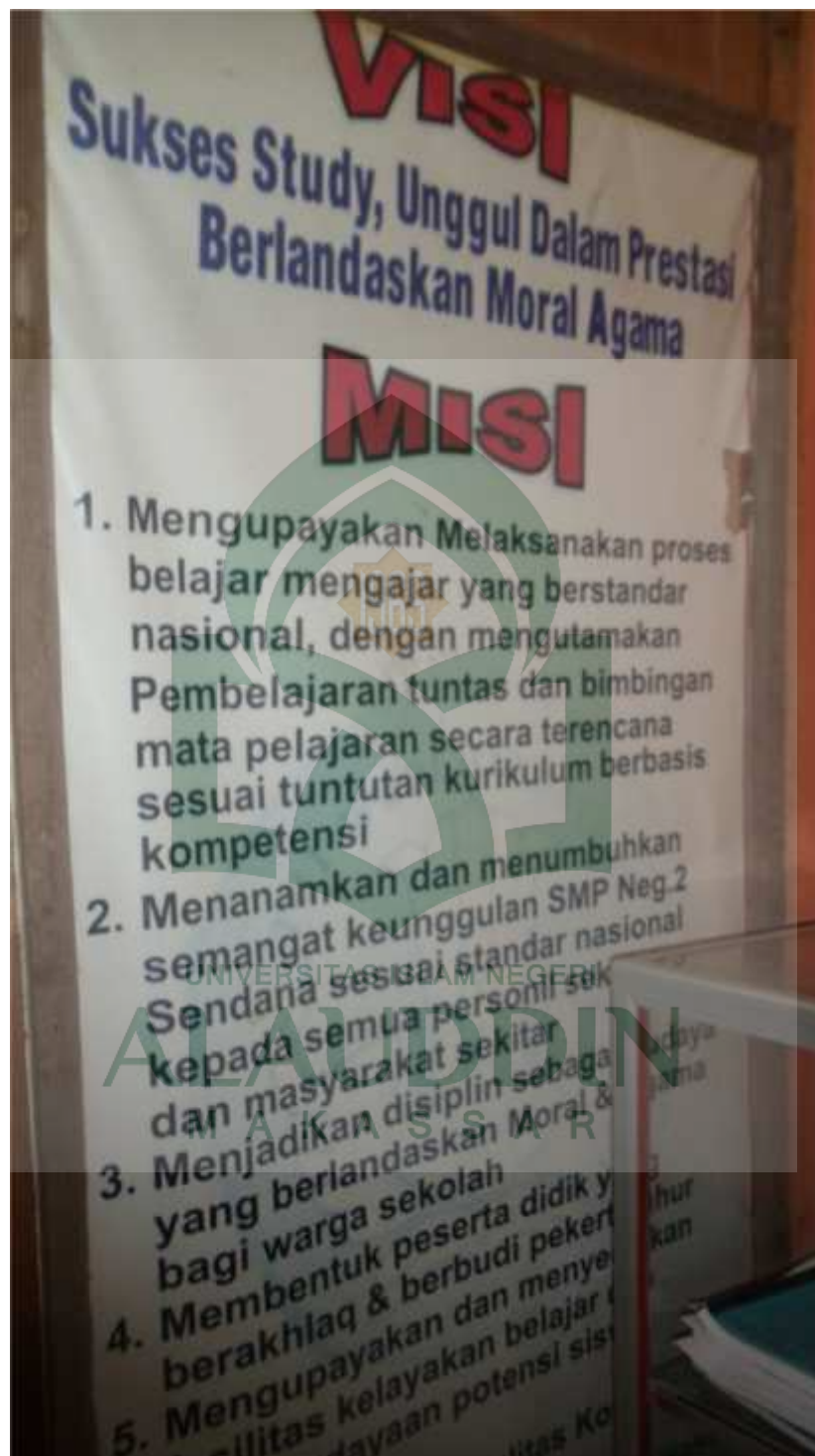
DRA. HJ. PATMAWATI, MH



GAMBAR DOKUMENTASI 8. TENAGA EDUKASI SMP NEG. 4 MAJENE
SEDANG MENGISI ANGKET PENELITIAN



GAMBAR DOKUMENTASI 9. HASIL PRESTASI KEGIATAN KESISWAAN
SMP NEG. 4 MAJENE



GAMBAR DOKUMENTASI 15. VISI DAN MISI SMP NEG. 2 SENDANA



GAMBAR DOKUMENTASI 14. SLOGAN TERAPI MEDALI EMAS SMP
NEG. 2 SENDANA



GAMBAR DOKUMENTASI 13. WAWANCARA DENGAN IBU DRA. ANDI ARSIA, M.Si KEPALA SEKOLAH SMP NEG. 2 SENDANA



GAMBAR DOKUMENTASI 12. IDENTITAS SMP NEG. 2 SENDANA



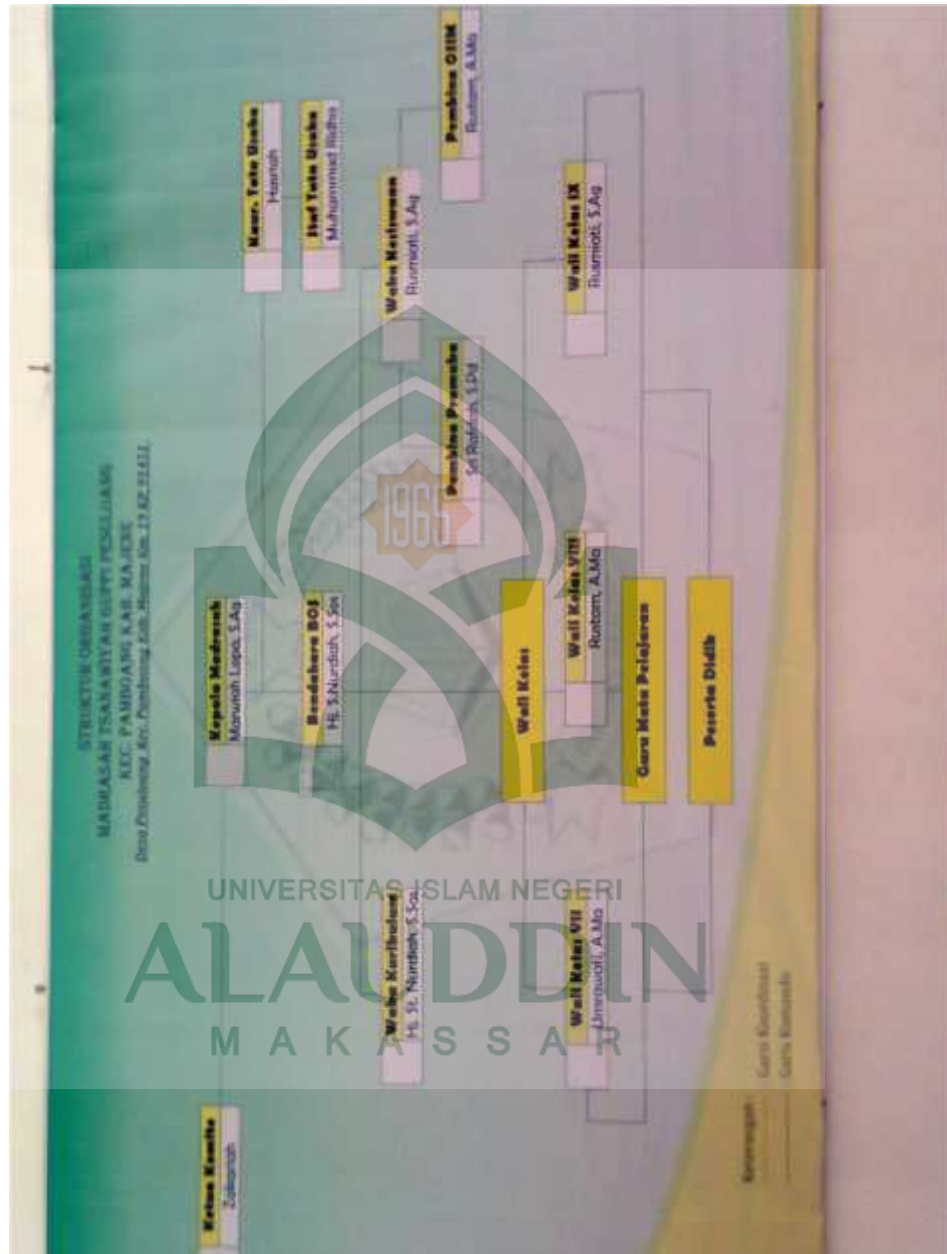
GAMBAR DOKUMENTASI 22. WAWANCARA DENGAN IBU MARWIAH
LOPA, S.Ag KEPALA MADRASA MTs
GUPPI PESULOANG KABUPATEN
MAJENE



GAMBAR DOKUMENTASI 27. WAWANCARA DENGAN IBU
CHOMSILAH RUMANTI, S.Pd KEPALA
MADRASAH DDI SOMBA KABUPATEN
MAJENE



GAMBAR DOKUMENTASI 26 . IDENTITAS MTS DDI SOMBA
KABUPATEN MAJENE



GAMBAR DOKUMENTASI 23. DATA STRUKTUR MTS GUPPI
 PESULOANG KABUPATEN MAJENE



GAMBAR DOKUMENTASI 21. IDENTITAS MTS GUPPI PESULOANG
KABUPATEN MAJENE



GAMBAR DOKUMENTASI 25. 10 (SEPULUH) DASAR KEMAMPUAN GURU PADA MTS GUPPI PESULOANG KABUPATEN MAJENE



GAMBAR DOKUMENTASI 29. DATA STRUKTUR ORGANISASI MTS DDI
SOMBA KABUPATEN MAJENE



GAMBAR DOKUMENTASI 28. VISI DAN MISI MTS DDI SOMBA
KABUPATEN MAJENE



GAMBAR DOKUMENTASI 24. HASIL PRESTASI KEGIATAN SISWA MTS
GUPPI PESULOANG KABUPATEN
MAJENE



GAMBAR DOKUMENTASI 17. WAWANCARA DENGAN IBU
RAHMAWATI, S.Ag, M.Pd. I KEPALA
MADRASAH MTS GUPPI MAJENE



GAMBAR DOKUMENTASI 19. STRUKTUR ORGANISASI MTS GUPPI
MAJENE



GAMBAR DOKUMENTASI 20. HASIL PRESTASI KEGIATAN
KESISWAAN MTS GUPPI MAJENE

VISI dan MISI MTs. GUPPI MAJENE

VISI :

MEMPOSISIKAN MADRASAH TSANAWIYAH GUPPI MAJENE SEBAGAI MADRASAH YANG MAMPU MENYIAPKAN DAN MENGEMBANGKAN SUMBER DAYA INSANI YANG BERIMAN, BERILMU AMALIYAH DAN BERAMAL ILMIAH.

MISI :

1. MENYELENGGARAKAN PENDIDIKAN YANG BERORIENTASI MUTU, BAIK SECARA INTELEKTUAL DAN SPIRITUAL, SEHINGGA MAMPU MENYIAPKAN DAN MENGEMBANG SUMBER DAYA INSANI YANG BERKUALITAS DIBIDANG ILMU PENGETAHUAN, IMAN DAN TAQWA.
2. MENYELENGGARAKAN PROSES BELAJAR MENGAJAR (PBM) YANG BERORIENTASI PEMBELAJARAN AKTIF, KREATIF, EFEKTIF, DAN MENYENANGKAN (PAKEM), PEMBIASAAN SHALAT BERJAMAAH DAN TARTIL AL-QURAN.

GAMBAR DOKUMENTASI 18. VISI DAN MISI MTs GUPPI MAJENE



GAMBAR DOKUMENTASI 16. IDENTITAS MTS GUPPI MAJENE



GAMBAR DOKUMENTASI 7. TENAGA EDUKASI DAN ADMINISTRASI
SMP NEG. 4 MAJENE



GAMBAR DOKUMENTASI 2. PENGUMUMAN PENYELENGGARAAN
PENDIDIKAN BEBAS PUNGUTAN / GRATIS
BAGI SISWA SMP NEG. 4 MAJENE



GAMBAR DOKUMENTASI 3. - DWP SMP NEG. 4 MAJENE

- KPRI MANUNGGAL SMP NEG. 4 MAJENE
- SMP TERBUKA 1 MAJENE
- KOMITE SEKOLAH SMP NEG. 4 MAJENE



GAMBAR DOKUMENTASI 4. WADAH KEGIATAN KESISWAAN SMP
NEG. 4 MAJENE

- OSIS
- UKS
- PMR
- PRAMUKA

LAMPIRAN V : Foto Dokumentasi



GAMBAR DOKUMENTASI 1. IDENTITAS SMP NEG. 4 MAJENE